


مشروع دعم اللامركزية واللاتمركز في مجال تدبير الموارد البشرية

# دليل التغيبات والانقطاعات عن العمل

الموسم الدراسي **2005 - 2006**

# الفهرس

# الباب الثالث
## المستندات القانونية والتنظيمية

# الباب الرابع
## اجتهادات قضائية

# تقديم

**جاء في الفصل 76 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية " أن الانقطاع النهائي عن العمل والذي يؤدي إلى الحذف من الأسلاك وإلى فقد صفة الموظف ينتج عن إحدى الأحوال الآتية :**

1. **الاستقالة المقبولة بصفة قانونية ؛**
2. **الإعفـاء ؛**
3. **العـزل ؛**
4. **الإحالة على التقاعد " .**

**من هذا المنطلق ، فإن الاستقالة لا تنتج إلا عن طلب كتابي يعرب فيه المعني بالأمر من غير غموض عن رغبته في مغادرة أسلاك إدارته . ولا يجري العمل بالاستقالة إلا بموافقة السلطة التي لها حق التسمية وابتداء من التاريـخ الذي تحدده .**

**وبخصوص الإعفاء أو الإحالة على التقاعد ، فيمكن أن ينتجا إما عن عدم كفاءة الموظف المهنية أو لبلوغ سن التقاعد أو لعدم القدرة البدنية أو بموجب عقوبة تأديبيـة أو بصفة حتمية .**

**وتعد هذه الوضعيات مساطر إدارية يستوجب إنجازها تدابير وإجراءات محددة في نطاق النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل . وسنعود إليها بالشرح والتحليـل في مقام آخر .**

**أما فيما يتعلق بالعزل ، فهو – كما ينص على ذلك الفصل 66 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية – من أخطر العقوبات التأديبية المطبقة على الموظفين . ويكون العزل من غير توقيف حق التقاعد ، كما يمكن أن يكون مصحوبا بتوقيف الحق في التقاعد . ولا تتخذ عقوبة العزل بهذا المعنى الوارد في الفصل 66 المشار إليه أعلاه ، إلا بعد استشارة المجلس التأديبي الذي تحال عليه القضية من طرف السلطة التي لها حق التأديب ، وذلك بتقرير كتابي يتضمن بوضوح الأعمال التي يعاقب عليها الموظف وإن اقتضى الحال ، الظروف التي ارتكبت فيها .**

**إن العزل بهذا المعنى يقترن بنشاط الموظف ، الشيء الذي يجعل هذا الأخير محاطا بكل الضمانات التأديبية وخصوصا ما يتعلق منها بحقه في الدفاع أمام المجلس التأديبي[1] .**

**إلى جانب ما سبق ، هناك نوع آخر من العزل يترتب عن انقطاع الموظف المتعمد عن العمل ، والذي يجعله في وضعية ترك الوظيفة وفق منطوق الفصل 75 المكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حيث يكون الموظف المنقطع عن العمل قد تخلى عن الضمانات التأديبية المذكورة وذلك على خلاف النوع الأول من العزل .**

**وقد حدد المشرع في الفصل 75 مكرر الحالات والآجال التي تستدعي إصدار عقوبة العزل ، وكذا الإجراءات المواكبة لاتخاذ قرار العزل في حق الموظف المؤاخذ بترك الوظيفة .**

**ورغم أن هذا الفصل قد جاء واضحا في مضمونه ودقيقا في صياغته ، فإن الإحاطة بمسطرة الانقطاع عن العمل تتطلب الوقوف عند بعض التفاصيل والجزئيات التي ترتبط بالممارسة الميدانية والتي تبين مدى صعوبة وتعقيد تنفيذ هذه المسطرة ، ولا أدل على ذلك الأحكام القضائية الصادرة في الموضوع .**

**لكل ذلك ، وبالنظر لخطورة هذه المسطرة وانعكاساتها السلبية على وضعية الموظف الإدارية والاجتماعية والمالية ، ومن أجل التصدي لظاهرة التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة عن طريق تفعيل الآليات القانونية والتنظيمية والتقنية ، وفي أفق تخليق الإدارة وترشيد التدبير العمومي وعقلنة تدبير الموارد البشرية ، كما نص على ذلك منشور السيد الوزير الأول رقم 8 بتاريخ 11 ماي 2005 في شأن التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة ؛ فإن الوزارة تراهن ، من خلال أجرأة وتفعيل هذا المنشـور ، على الانخراط الفعلي والعملي في إصلاح المنظومة التربوية ، لاسيما في جانبها المتعلق بتدبير الموارد البشرية**

---

[1] للمزيد من المعلومات في هذا الموضوع ، انظر " دليل الشؤون التأديبية " الصادر عن مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطـر (يونيو 2004) والذي يمكـن الاطلاع على محتوياتــه بموقع الأنترنيت على العنوان الإلكترونـــي WWW.men.gov.ma/grh

**كأحد أهم أوراش إصلاح الإدارة المغربية بصفة عامـة وإدارة التربيـة والتكويـن على وجه الخصـوص .**

**في هذا الأفق ، يأتي دليل التغيبات والانقطاعات عن العمل بقطاع التربية الوطنية ليضع الآليات التقنية والعملية لتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية الصادرة في هذا الشأن .**

**بنـاء عليه ، يتضمن هذا الدليل الإجراءات الإدارية الخاصة بالتغيبات والانقطاعات عن العمل (الباب الأول) ، ومختلف نماذج المطبوعات المرتبطة بها (الباب الثاني) والمستندات القانونية والتنظيمية (الباب الثالث) ، إضافة إلى بعض الاجتهادات القضائية الصادرة في الموضوع (الباب الرابع) .**

# الباب الأول
# الإجراءات الإدارية

**على صعيد مؤسسة التربية والتعليم العمومي**

- ✓ توجيه إشعار بالتغيب إلى النيابة في اليوم الموالي للغياب؛
- ✓ اقتراح توجيه رسالة الإنذار إلى المعني بالأمر ودعوته لاستئناف العمل؛
- ✓ إذا استأنف المعني بالأمر عمله يوقع محضر استئنـــاف العمـــل (نموذج المطبـــوع رقم 1) ويتم إشعار النيابة حالا بذلك.

**على صعيد النيابة الإقليمية**

- ✓ توجيه إنذار بالعودة إلى العمل إلى الموظف المؤاخذ بترك الوظيفة وذلك بعد انصرام الأجل القانوني الذي يطابق أجل الإدلاء، عند الاقتضاء، بشهادة طبية (يومان بصفة عامة وثلاثة أيام بالنسبة للموظفين العاملين بالوسط القروي) ؛
- ✓ إحاطة المعني بالأمر علما عن طريق رسالة الإنذار بالإجراءات التي يتعرض لها في حالة عدم استئنافه للعمل ؛
- ✓ يرسل الإنذار إلى آخر عنوان صرح به المعني بالأمر للإدارة بواسطة رسالة مضمونة الوصول بإشعار بالتسلم؛
- ✓ إشعار المفتش المختص؛
- ✓ إشعار الأكاديمية في الحال بكل تطور في الموضوع .

**على صعيد الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين**

يتم التمييز بين حالتين :

أ – في حالة ثبوت توصل المعني بالأمر برسالة الإنذار بالعودة إلى العمل ، يتم تطبيق مسطـــرة العـــزل بعد انصـــرام أجـــل 7 أيام عن تاريخ تسلم الإنذار ؛

ب – في حالة عدم ثبوت توصل المعني بالأمر برسالة الإنذار بالعودة إلى العمل ، يتم تطبيق مسطرة توقيف الأجرة وانتظار مرور ستين ( 60) يوما ابتداء من تاريخ اتخاذ قرار توقيف الأجرة .

هذا ، وإذا استأنف المعني بالأمر عمله قبل انتهاء الآجال المشار إليها أعلاه ، يتم تطبيق مسطرة الاقتطاع من الراتب [2] عن المدة التي تغيب فيها بدون مبرر مقبول ، وذلك بعد عرض ملفه على المجلس التأديبي الجهوي .

---

[2] للمزيد من التوضيح ، راجع "الدليل العملي للمساطر" الصادر عن مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر في إطار لاتركيز تدبير الموارد البشرية (المرحلة الأولى / 2003–2004) مارس 2004 الباب الثاني في موضوع الاقتطاعات من رواتب الموظفين المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة ص 49 وما بعدها – كما يمكن الاطلاع على مضمون هذا الدليل بموقع الأنترنيت على العنوان الإلكتروني WWW.men.gov.ma/grh

وينجز الاقتطاع وفق الإجراءات التالية :

- ✓ مسك الأمر بالاقتطاع الجماعي بواسطة البرنام الذي تم إعداده لهذا الغرض (نموذج المطبوع رقم 2) ؛
- ✓ إعداد رسالة الإشعار بالاقتطاع وإرسالها إلى المعني بالأمر (نموذج المطبوع رقم 3) ؛
- ✓ توجيه الأمر بالاقتطاع الجماعي بواسطة ورقة إرسال (مرفق بشريط مغناطيسي) إلى مكتب أداء الأجور الرئيسي (نموذج المطبوع رقم 4) [3] .

أما إذا لم يستأنف المعني بالأمر عمله داخل الآجال القانونية ، فتطبق في حقه مسطرة العزل وفق الإجراءات التالية :

### على صعيد مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر [4]

***أ – في حالة توقيع المنقطع على وصل استيلام رسالة الإنذار الموجهة إليه :***

- ✓ التوصل بالإعلان المتعلق بالانقطاع عن العمل (نموذج المطبوع رقم 5) ؛
- ✓ التوصل بنسخة من رسالة الإنذار الموجهة إلى المعني بالأمر مرفقة بوصل الاستيلام (نموذج المطبوع رقم 6) ؛
- ✓ إنجاز مذكرة توقيف صرف أجرة المعني بالأمر (نموذج المطبوع رقم 7) ؛
- ✓ إنجاز رسالة العزل بالنسبة للمنقطع عن العمل الذي وقع وصل استيلام رسالة الإنذار ولم يستأنف عمله داخل أجل سبعة (7) أيام (نموذج المطبوع رقم 8) وكذا إنجاز قرار العزل (نموذج المطبوع رقم 9) وإحالته على تأشيرة المراقبة المالية .

***ب – في حالة عدم تبليغ رسالة الإنذار للمعني بالأمر :***

- ✓ توقيف الأجرة وانتظار مرور ستين ( 60) يوما ابتداء من تاريخ إنجازها بالنسبة للمنقطع عن العمل الذي لم يوقع وصل استيلام رسالة الإنذار الموجهة إليه ؛
- ✓ إنجاز رسالة العزل وتوجيهها إلى المعني بالأمر عن طريق السلم الإداري ؛
- ✓ وفي حالة استئناف المعني بالأمر للعمل داخل أجل ستين ( 60) يوما من تاريخ اتخاذ قرار توقيف الأجرة ، يوجه إليه استفسار (نموذج المطبوع رقم 10) ويعرض على إثر ذلك على المجلس التأديبي ؛
- ✓ بعد التوصل بالجواب عن الاستفسار ، يتم إنجاز الأمر بالاقتطاع ومذكرة تسريح الحوالة (نموذج المطبوع رقم 11) مرفقة بمحضر الالتحاق بالعمل وذلك لأجل خصم مدة التغيب عن العمل ؛

---

[3] تم تفويض هذا الاختصاص بواسطة القرار الوزاري رقم 1747.04 (20 سبتمبر 2004) [ ج.ر.عدد 5280 (6 يناير 2005)] .

[4] تقوم المديرية بهذه الإجراءات لمدة انتقالية ، يتم بعدها تفويض هذا الاختصاص إلى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين .

- ✓ في حالة عدم استئناف المعني بالأمر لعمله داخل أجل ستين ( 60) يوما ، يتم إنجاز رسالة العزل وتوجيهها إلى المعني بالأمر بآخر عنوان مصرح به (نموذج المطبوع رقم 12) كما يتم إنجاز قرار العزل (نموذج المطبوع رقم 13) وإحالته على تأشيرة المراقبة المالية ؛
- ✓ بعد التأشير على قرار العزل سواء كان بناء على توقيع وصل استيلام رسالة الإنذار أو بعد مرور ستين ( 60) يوما ، يتم تتبع التصفية النهائية للملف ، مع إعادة استغلال المنصب المالي الذي يصبح شاغرا ابتداء من تاريخ العزل ؛
- ✓ تحيين قاعدة المعطيات وتفعيل مسطرة التبليغ وترتيب القرار الأصلي ضمن الملف الإداري للمعني بالأمــر .

**ملاحظة هامة :**

- في حالة الإدلاء بالشهادة الطبية خارج الآجال القانونية ، دون ثبوت وجود ظرف قاهر، يجوز للإدارة أن تخصم من أجرة المعني بالأمر المبالغ المطابقة للمدة الفاصلة بين تاريخ غيابه وتاريخ الإدلاء بالشهادة الطبية مع مراعاة المقتضيات القانونية المرتبطة بترك الوظيفة .

# الباب الثاني
# نماذج المطبوعات

**نموذج المطبوع رقم 1**

**المملكة المغربية**
**وزارة التربية الوطنية**
**والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي**
**– قطاع التربية الوطنية –**
**الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين**
**لجهة :** ....................................
**نياية :** ......... ...........................
**مؤسسة :** ...................................

## محضر استئناف العمل

أنا الموقع(ة) أسفله : ...........................................................................
أشهد أن السيد(ة) : ..........................................................................
الإسم الشخصي : ............................................... .............................: Prénom
الإسم العائلي : ............................................................................: Nom
الإطـــار : ............................................ الدرجة : .............................................
رقم التأجير : .................................... ..... بطاقة التعريف الوطنية :.........................
قد استأنف(ت) عمله(ها) بتاريخ : ................................................... ....................
المهام الإدارية أو التربوية : ........................................................... ....................
العنوان الشخصي : ............................................................ ....................
.................................................................................... ...............
الهاتف : ................................................................................. ....................
وسائل أخرى للاتصال : ................................................................ ....................
حرر في : ................. بتاريخ : ..................

توقيع الرئيس المباشر : توقيع المعني(ة) بالأمر :

**<u>مختلف الحالات</u> :**

- ◻ استئناف العمل بعد الاستيداع
- ◻ استئناف العمل بعد الإلحاق
- ◻ استئناف العمل بعد تدريب دراسي
- ◻ استئناف العمل بعد رخصة الولادة
- ◻ استئناف العمل بعد رخصة استثنائية
- ◻ استئناف العمل بعد رخصة مرض قصيرة الأمد
- ◻ استئناف العمل بعد رخصة مرض متوسطة الأمد
- ◻ استئناف العمل بعد رخصة مرض طويلة الأمد
- ◻ استئناف العمل بعد إنهاء تكليف بمهمة
- ◻ استئناف العمل بعد تغيب أو انقطاع العمل

**المملكة المغربية** **نموذج المطبوع رقم 2**

**وزارة التربية الوطنية**
**والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي**
**– قطاع التربية الوطنية –**
**الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين**
**لجهة : ..................................**

**إلـــى**

**السيد المؤدي الرئيسي للأجـــور**

**مصلحة قطاعات التعليم**

**الرباط**

**أمر بالاقتطاع من الأجرة بسبب التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة**

إن وزير التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي ،

بناء على القانون رقم 81 .12 بشأن الاقتطاعات من رواتب موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 230 .83 .1 بتاريخ 9 محرم 1405 ( 5 أكتوبر 1984) ؛

بناء على المرسوم رقم 1216 .99 .2 الصادر في 6 صفر 1421 ( 10 ماي 2000 ) بتحديد شروط وكيفيات تطبيق القانون رقم 81 .12 بشأن الاقتطاعات من رواتب موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة ولاسيما المادتين الأولى والسادسة منه ؛

وحيث تبين بعد استفسار السادة المبينة أسماؤهم باللائحة رفقته أن أسباب تغيبهم عن العمل خلال الفترات الخاصة بكل واحد منهم غير مشروعة .

**يأمـــر بـــ :**

مباشرة اقتطاعات من الأجور الشهرية للمعنيين بالأمر كل حسب إطاره ووضعيته الإدارية والفترة التي تغيب خلالها عن العمل بصفة غير مشروعة والمحددة مددها في اللائحة رفقته.

**حرر في :**................................

**الإمضـــاء :**

**المملكة المغربية**
**وزارة التربية الوطنية**
**والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي**
**– قطاع التربية الوطنية –**
**الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين**
**لجهة :** ................................
**نيابة :** ................................

**نموذج المطبوع رقم 3**

**إلـــــى**

**السيد (ة) :**.................................................
**الرقم المالي :**..............................................
**تحت إشراف السيد(ة) :**...................................

**الموضوع :** إشعار بالاقتطاع من الأجرة بسبب التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة .

**سلام تام بوجود مولانا الإمام المؤيد بالله**

تطبيقا للمرسوم رقم 2.99.1216 الصـــادر في 6 صفر 1421 (10 ماي 2000) في شأن الاقتطاعات من رواتب موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة ، تقرر مباشرة الاقتطاع من أجرتكم الشهريـــة عن الفتـــرة التي تغيبتـــم فيها بصفة غير مشروعة من .................................إلى ...............................وإذ أهيب بكم عدم تكرار مثل هذه التصرفات التي تضر بوضعيتكم الإدارية والمالية ، فإنه في حالة العودة ، سأكون مضطرا لأتخذ إجراءات إدارية أكثـــر صرامة ، **والســـلام.**

**حرر ب :** ......................... **في :**...........................

**نموذج المطبوع رقم 4**

**Royaume du Maroc**
**Ministère de l'Education Nationale**
**et de la Jeunesse**
**Académie de :**………………………………

# Décision collective de suppression de rémunération

| Matricule | Visa | Nom et Prénom | CIN | Date d'Effet | Echelle | Echelon | Durée |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

**المملكة المغربية** **نموذج المطبوع رقم**

**5**

**وزارة التربية الوطنية**
**والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي**
**– قطاع التربية الوطنية –**
**الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين**
**لجهة : ..................................**
**نيابة : .................................**

**إلـــى**
**السيد مدير الموارد البشرية**
**– الرباط –**

**<u>الموضوع</u>** : إعلان بانقطاع عن العمل

أتشرف بأن أنهي إلى علمكم أن :

السيد(ة) :...................................................... رقم التأجير :..................................

الرتبة : ................................................ الدرجة : ....................................

تاريخ التوظيف : ................................................................................................

تاريخ الالتحاق بالمؤسسة : ..............................................................................

مهمتـــه : ..........................................................................................................

انقطع عن العمل بتاريخ : ..................................................................................

**<u>نظـــرا</u>** :

1- مغادرة مقر العمل بصفة مؤقتة

2- مغادرة مقر العمل بصفة نهائية

3- الاستقالـــة

4- الوفـــاة

5- الإحالة على التقاعد

6- الاستيـــداع

(يوضع إطار حول العبارة الملائمة)

الوثائق المصحوبة (في الحالات من 3 إلى 6)

العنوان الشخصي للموظف (إجباري) .

| يملأ هذا الإطار من لدن رئيس المؤسســـة | يملأ هذا الإطار من لدن النيابة الإقليمية |
|---|---|
| إن رئيس المؤسسة<br>يشهد بصحة البيانات الصادرة في هذا الموضوع<br>تاريخ الإرسال إلى النيابة : ........................<br>تحت رقم : ..........................................<br>التوقيع والطابع : .................................. | توصلت به النيابة بتاريخ : ......................<br>تحت رقم : ...........................................<br>تاريخ الإرسال إلى الوزارة بتاريخ : .............<br>تحت رقم : ...........................................<br>يشهد النائب الإقليمي بصحة البيانات الواردة في هذا الموضوع . |

| | التوقيع والطابع : ............................. |
|---|---|

**المملكة المغربية** — **نموذج المطبوع رقم 6**

**وزارة التربية الوطنية**
**والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي**
**– قطاع التربية الوطنية –**
**الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين**
**لجهة :** .................................
**نيابة :** .................................

## إلـــى

**السيد(ة)**............................................

**ر.ت**.................................................

**ب.ت.و**.............................................

**العنوان الشخصي**................................

**الموضوع** : ترك الوظيفة – إنذار باستئناف العمل .

لقد بلغ إلى علمي أنك(م) تركت(م) وظيفتك(م) بدون مبرر قانوني منذ......................

لذا ، أنذرك(م) باستئناف عملك(م) في أقرب وقت ، وعلى أية حال قبل انصرام أجل سبعة أيام عن تاريخ تسلمك(م) هذا الإنذار .

وفي حالة عدم رجوعك(م) لمزاولة وظيفتك(م) في الأجل المشار إليه أعلاه ، سيتم تطبيقا لمقتضيات الفصل 75 مكرر من الظهيــر الشريــف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 ( 24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما تم تغييره وتتميمـــه ، إصدار عقوبة العزل في حقك(م) مع توقيف حقك(م) في المعاش إذا اقتضى الحال ، وذلك بصفة مباشرة وبدون استشارة المجلس التأديبي ابتداء من تاريخ تركك(م) لوظيفتك(م) .

حرر بالرباط في : ............................

**تنبيه** : يجب توجيه الإنذار بآخر عنوان شخصي للموظف(ة) المعني(ة) بالأمر بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالتسلم .

**توجه نسخة إلى** :

- السيد(ة) مدير(ة) المؤسسة ؛

-السيد(ة) مفتش(ة) المقاطعة ؛
-للترتيب في ملف المعني بالأمر بالنيابة وبالأكاديمية .

**المملكة المغربية** **نموذج المطبوع رقم 7**

**وزارة التربية الوطنية**
**والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي**
**– قطاع التربية الوطنية –**

**إلـــى**

**السيد المؤدي الرئيسي للأجور**

**مصلحة قطاعات التعليم – الرباط –**

**أمر بإيقاف الأجرة في حالة ترك الوظيفة**

إن وزير التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي ؛

-بناء على الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية حسبما وقع تغييره وتتميمه ، ولاسيما الفصل 75 مكرر منه .

-وحيث أن السيد(ة) : ..................... الإطار :.................. الدرجة : ..................... مقر العمل : ........................................ نيابة : ..................... قد انقطع(ت) عن عمله(ها) منذ : ..............................

-وحيث أنه تم تبليغ رسالة الإنذار باستئناف العمل المؤرخ في : ................................. تحت عدد : ................................ للمعني بالأمر بتاريخ : ........................................ الساكن(ة) ب :...................................................................................

-وفي انتظار إعمال مقتضيات الفصل 75 مكرر .

-يأمـــر ب :

- مباشرة إيقـــاف أجرة السيـــد(ة) : ........................................ المؤاخـــذ(ة) بتـــرك الوظيفـــة ابتـــداء من : ...........................................................................

حرر بالرباط في :

**<u>نسخة قصد الإخبار إلى :</u>**

– السيد رئيس قسم المحاسبة المركزية – الرباط ؛
– السيد(ة) مدير(ة) الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين ؛
– السيد(ة) نائب(ة) الوزارة ؛
– السيد(ة) المراقب(ة) المركزي(ة) للالتزام بنفقات الدولة .

**المملكة المغربية**
**وزارة التربية الوطنية**
**والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي**
**– قطاع التربية الوطنية –**

**نموذج المطبوع رقم 8**

**إلـــى**

**السيد(ة) :** ........................................

**رقم التأجير :** ....................................

**الإطـــار :** .........................................

**العنـــوان :** .......................................

**<u>الموضوع</u> :** عـــزل .

**سلام تام بوجود مولانا الإمام المؤيد بالله ؛**

وبعد ، لقد ثبت من خلال الوثائق المتوفرة أنكم تعمدتم الانقطاع عن مزاولة المهـــام المنوطـــة بكم منذ .......................

وبناء عليه ، فإنكم تعتبرون في حالة ترك الوظيفة .

وحيث أنه وجه إليكم إنذار بتاريخ ..................تحت عدد................تطالبكم فيه الإدارة باستئناف عملكم داخل أجل 7 أيام تحتسب ابتداء من تاريخ توصلكم برسالة الإنذار ، كما تحيطكم علما بالإجراءات التي قد تتعرضون لها في حالة رفضكم استئناف عملكم .

وحيث أنكم تسلمتم رسالة الإنذار ووقعتم على وصل استلامها بتاريخ...................

وحيث أنكم رغم ذلك لم تلتحقوا بعملكم .

وبانصرام الأجل القانوني المشار إليه أعلاه .

وحيث أنكم لم تدلوا داخل الأجل القانوني بما يبرر انقطاعكم عن العمل .

وتطبيقا لمقتضيات الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما وقع تغييره وتتميمه بالقانون رقم 10/97 بتاريخ 1997/09/18 .

فإنه يؤسفني أن أخبركم أنه تقرر عزلكم من أسلاك هذه الوزارة ابتداء من تاريخ ترككم للوظيفة .

كما أن إسمكم سيسجل في السجل المركزي التأديبي وسيمنع توظيفكم في كل الإدارات العمومية وشبه العمومية ، **والســــلام .**

**<u>نسخة قصد الإخبار إلى</u> :**

- السيد(ة) مدير(ة) الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة.........................
- السيد(ة) نائب(ة) الوزارة – نيابة...............................................
- السيد رئيس قسم تنمية الموارد البشرية وإعادة الانتشار – الرباط
- السيد رئيس مصلحة الأنظمة المهنية – الرباط .

**نموذج المطبوع رقم 9**

**ROYAUME DU MAROC**
**MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE**
**DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE LA FORMATION DES CADRES**
**ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**
**DEPARTEMENT DE L'EDUCATION NATIONALE**

## ARRETE REVOCATION SUITE A L'ABANDON DE POSTE
## SANS SUSPENSION DES DROITS A PENSION

**--------------------------IDENTIFIANTS DE L'AGENT-----------------------**

NOM PRENOM : NE (E) LE :
N° D.R.P.P : C.I.N : POSTE BUDG :
GRADE :
SITUATION STAT : ECHELLE : ECHELON :

---

**LE MINISTRE DE L'EDUCATION NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE LA FORMATION DES CADRES ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

- VU LE DAHIR N° 1.58.008 DU 4 CHAABANE 1377 (24.02.1958) PORTANT STATUT GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TEL QU'IL A ETE MODIFIE ET COMPLETE ET NOTAMMENT L'ARTICLE 75 BIS.
- VU LE DECRET ROYAL N° 66.330 DU 10 MOUHARRAM 1387 (21 AVRIL 1967) PORTANT STATUT GENERAL DE LA COMPTABILITE PUBLIQUE TEL QU'IL A ETE MODIFIE ET COMPLETE.
- VU LE DECRET N° 2.02.854 du 08 DOULHIJJA 1423 (10.02.2003) PORTANT STATUT PARTICULIER DU PERSONNEL DU M.E.N TEL QU'IL A ETE MODIFIE ET COMPLETE.
- **ATTENDU QUE L'INTERESSE(E) A ABONDONNE SON POSTE LE**……………… **ET IL NE L'A PAS REPRIS MALGRE LA MISE EN DEMEURE QUI LUI A ETE NOTIFIEE A SON ADRESSE PERSONNELLE.**
- **VU LA NOTE ADRESSEE A LA DRPP EN DATE DU**………………**S/N**……………

## ARRETE

**ARTICLE 1 :**

- A COMPTER DU………………… L'INTERESSE(E) EST REVOQUE(E) EST RAYE DES CADRES DU PERSONNEL DU MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE AVEC MANTIEN DES DROITS A LA PENSION.
- AFFECTATION : ………………………………..
- ADRESSE : ………………………………………

**IMPUTATION BUDGETAIRE :**

………………………………………..…………………………………………………..

**FAIT A RABAT LE :** ………..........……..

| ORDONNATEUR | C.E.D |
|---|---|
| | |

**المملكة المغربية**
**وزارة التربية الوطنية**
**والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي**
**– قطاع التربية الوطنية –**
**الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين**
**لجهة :** ..........................................
**نيابة :** ..........................................
**مؤسسة :** ..........................................

**نموذج المطبوع رقم　　10**

**إلـــــى**

**السيـــد(ة) :** ..................................................

**<u>الموضوع</u>** : استفســـار.
**<u>المرجـــع</u>** : المرسوم رقم 2.99.1216 الصادر في 6 صفر 1421 ( 2000/05/10 ).

**ســـلام تام بوجود مولانا الإمام المؤيد بالله ،**

وبعد ، لقد بلغ إلى علمـــي أنك(م) تغيبت(م) عـــن عمـــلك(م ) خـــلال الفتـــرة المتراوحـــة مـــا بين.................................................. بدون إشعار أو إذن سابـــق، الشيء الذي يتنافى والقوانين الجاري بها العمل .

لذا، وقبل اتخاذ قرار الخصم من مرتبك(م) طبقا لمقتضيات المرسوم المشار إليه في المرجع أعلاه ولاسيما المادة 4 منه، يشرفني أن أطلب منك(م) موافاتي بالبيانات المفصلة في الموضوع مصحوبة بالوثائق المبررة وذلك في أجل لا يتعدى 15 يوما ابتداء من تاريخ توصلك(م) بهذا الكتاب، **والســـلام**.

**توقيع الرئيس المباشر**

**التاريخ :**

✂........................................................................................................................

**<u>إشعار باستيلام استفسار</u>**

(ت) يشهد السيد(ة)...................................................................................................
رقم التأجير: ..........................................................................................................
الإطار:.................................................................................................................
أنه(ها) توصل (ت) باستفسار
بتاريخ :.....................................
التوقيع :.....................................

**نسخة قصد الإخبار إلى السيد(ة) نائب(ة) وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي .**

**المملكة المغربية** **نموذج المطبوع رقم 11**

**وزارة التربية الوطنية رقم التأجير :** .....................

**والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي رقم ب.ت.و** .....................:

**– قطاع التربية الوطنية –**

**إلـــى**

**السيد المؤدي الرئيسي للأجور**

**مصلحة قطاعات التعليم – الرباط –**

## أمر باستئناف صرف الأجرة

إن وزير التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي ؛

-بناء على الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية حسبما وقع تغييره وتتميمه ، ولاسيما الفصل 75 مكرر منه .

-بناء على أمر بإيقاف أجرة المعني(ة) بالأمر الموجه إليكم بتاريخ ............................ تحت عدد..................... على إثر انقطاعه عن العمل منذ.....................................

-وحيث أن السيـــد(ة) :...................... الإطـــار :.................. الدرجـــة :............ ، قد استأنف عمله داخل الأجل القانوني المنصوص عليه في الفصل 75 مكرر من الظهير الشريف السالف الذكر بتاريخ.......................................................................

-وبناء على رأي المجلس التأديبي المنعقد بتاريخ.......................................................

-وحيث يتعين اعتبار المعني(ة) بالأمر في حالة تغيب غير مشروع برسم فترة انقطاعه عن العمل .

-وفي انتظار تسوية وضعية المعني(ة) بالأمر .

**يأمـــر ب :**

مباشرة استئناف صرف أجرة السيد(ة)......................ابتداء من............................

**حرر ب :**

**إمضاء :**

**المملكة المغربية**
**وزارة التربية الوطنية**
**والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي**
**– قطاع التربية الوطنية –**

**نموذج المطبوع رقم 12**

**إلـــى**

**السيد(ة) :** .......................................

**رقم التأجير :** ...................................

**الإطـــار :** .........................................

**العنـــوان :** ......................................

**الموضوع :** عـــزل .

**سلام تام بوجود مولانا الإمام المؤيد بالله ؛**

وبعد ، لقد ثبت من خلال الوثائق المتوفرة لدى الإدارة أنكم تعمدتم الانقطاع عن مزاولة المهـــام المنوطـــة بكم منذ......................

وبناء عليه ، فإنكم تعتبرون في حالة ترك الوظيفة .

وحيث أنه وجه إليكم إنذار بتاريخ .................تحت عدد ...............تطالبكم فيه الإدارة باستئناف عملكم داخل أجل 7 أيام تحتسب ابتداء من تاريخ توصلكم برسالة الإنذار ، كما تحيطكم علما بالإجراءات التي قد تتعرضون لها في حالة رفضكم استئناف عملكم .

وحيث أنه تعذر تبليغكم برسالة الإنذار بوجوب العودة إلى مقر العمل .

وحيث أنه تم اتخاذ قرار إيقاف أجرتكم بتاريخ..........................................

وحيث أنكم لم تستأنفوا عملكم داخل أجل 60 يوما من تاريخ اتخاذ قرار إيقاف أجرتكم .

وبانصرام الأجل القانوني المشار إليه أعلاه .

وحيث أنكم لم تدلوا داخل الأجل القانوني بما يبرر انقطاعكم عن العمل .

وتطبيقا لمقتضيات الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما وقع تغييره وتتميمه بالقانون رقم 10/97 بتاريخ 1997/09/18 .

فإنه يؤسفني أن أخبركم أنه تقرر عزلكم من أسلاك هذه الوزارة ابتداء من تاريخ ترككم للوظيفة .

كما أن إسمكم سيسجل في السجل المركزي التأديبي وسيمنع توظيفكم في كل الإدارات العمومية وشبة العمومية ، **والســـــلام** .

**نموذج المطبوع رقم 13**

**ROYAUME DU MAROC**
**MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE**
**DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE LA FORMATION DES CADRES**
**ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**
**DEPARTEMENT DE L'EDUCATION NATIONALE**

## ARRETE REVOCATION SUITE A L'ABANDON DE POSTE SANS SUSPENSION DES DROITS A PENSION

**-------------------------IDENTIFIANTS DE L'AGENT----------------------**

NOM PRENOM : NE (E) LE :
N° D.R.P.P : C.I.N : POSTE BUDG :
GRADE :
SITUATION STAT : ECHELLE : ECHELON :

**-----------------------------------------------------------------------------------------**

**LE MINISTRE DE L'EDUCATION NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR DE LA FORMATION DES CADRES ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

- VU LE DAHIR N° 1.58.008 DU 4 CHAABANE 1377 (24.02.1958) PORTANT STATUT GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TEL QU'IL A ETE MODIFIE ET COMPLETE ET NOTAMMENT L'ARTICLE 75 BIS.
- VU LE DECRET ROYAL N° 66.330 DU 10 MOUHARRAM 1387 (21 AVRIL 1967) PORTANT STATUT GENERAL DE LA COMPTABILITE PUBLIQUE TET QU'IL A ETE MODIFIE ET COMPLETE.
- VU LE DECRET N° 2.02.854 du 08 DOULHIJJA 1423 (10.02.2003) PORTANT STATUT PARTICULIER DU PERSONNEL DU M.E.N TEL QU'IL A ETE MODIFIE ET COMPLETE.
- **ATTENDU QUE L'INTERESSE(E) A ABONDONNE SON POSTE LE**………………
- **VU LA LETTRE DE MISE EN DEMEURE ADRESSEE A L'INTERESSE EN DATE DU** ……………………….**S/N**………….**ET QUI N'A PU LUI ETRE NOTIFIEE A SON ADRESSE PERSONNELLE.**
- **VU LA NOTE ADRESSEE A LA DRPP EN DATE DU**…………...……**S/N**……..……..……
- **ATTENDU QUE L'INTERESSE N'A PAS REPRIS SON SERVICE DANS LES DELAIS DE 60 JOURS.**

## ARRETE

**ARTICLE 1 :**

- A COMPTER DU………………… L'INTERESSE(E) EST REVOQUE(E) EST RAYE DES CADRES DU PERSONNEL DU MINISTERE DE L'EDUCATION NATIONALE AVEC MANTIEN DES DROITS A LA PENSION.
- AFFECTATION : ………………………………..
- ADRESSE : ………………………………………

**IMPUTATION BUDGETAIRE :**

………………………………………..…………………………………………………..

**FAIT A RABAT LE :** ……….........……..

| ORDONNATEUR | C.E.D |
|---|---|
| | |

# الباب الثالث
# المستندات القانونية والتنظيمية

## الفصل 75 مكرر
## من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية[1]

باستثناء حالات التغيب المبررة قانونا، فإن الموظف الذي يتعمد الانقطاع عن عمله ، يعتبر في حالة ترك الوظيفة . ويعد حينئذ كما لو تخلى عن الضمانات التأديبية التي ينص عليها هذا النظام الأساسي.

يوجه رئيس الإدارة إلى الموظف المؤاخذ بترك الوظيفة، إنذارا لمطالبته باستئناف عمله، يحيطه فيه علما بالإجراءات التي يتعرض لها في حالة رفضه استئناف عمله.

يوجه هذا الإنذار إلى الموظف بآخر عنوان شخصي له مصرح به للإدارة ، وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول بإشعار بالتسلم . وإذا انصرم أجل سبعة أيام عن تاريخ تسلم الإنذار ولم يستأنف المعني بالأمر عمله، فلرئيس الإدارة صلاحية إصدار عقوبة العزل من غير توقيف الحق في المعاش أو العزل المصحوب بتوقيف حق المعاش وذلك مباشرة وبدون سابق استشارة المجلس التأديبي .

إذا تعذر تبليغ الإنذار ، أمر رئيس الإدارة فورا بإيقاف أجرة الموظف المؤاخذ بترك الوظيفة.

إذا لم يستأنف هذا الأخير عمله داخل أجل ستين ( 60) يوما ابتداء من تاريخ اتخاذ قرار إيقاف الأجرة ، وجب تطبيق العقوبة المنصوص عليها في الفقرة الثالثة أعلاه، وفي حالة ما إذا استأنف الموظف عمله داخل الأجل المذكور عرض ملفه على المجلس التأديبي.

وتسري عقوبة العزل في الحالات المنصوص عليها في هذا الفصل ابتداء من تاريخ ترك الوظيفة.

---

[1] الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما تم تغييره وتتميمه بواسطة القانون رقم 10.97 [ج.ر.عدد 4518 بتاريخ 18 سبتمبر 1997 ص. 3742].

## قانون رقم 81-12 بشأن الاقتطاعات من رواتب موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة[1]

### فصل فريد

بصرف النظر عن العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ، يخضع راتب كل موظف أو عون للدولة أو للجماعات المحلية يتغيب عن العمل خلال فترة من اليوم بدون ترخيص لاقتطاع تحدد شروطه وكيفياته بموجب نص تنظيمي[2] .

وحرر بفاس في 9 محرم 1405 (5 أكتوبر 1984) .

**وقعه بالعطف :**
**الوزير الأول ،**
**الإمضاء : محمد كريم العمراني .**

## مرسوم رقم 2.99.1216 صادر في 6 صفر 1421 ( 10 ماي 2000) بتحديد شروط وكيفيات تطبيق القانون رقم 12.81 بشأن الاقتطاعات من رواتب موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة

الوزير الأول ،

بناء على القانون رقم 12.81 بشأن الاقتطاعات من رواتب موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة ، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.83.230 بتاريخ 9 محرم 1405 (5 أكتوبر 1984) ؛

وبناء على الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حسبما وقع تغييره وتتميمه ؛

وبناء على المرسوم الملكي رقم 330.66 الصادر في 10 محرم 1387 (21 أبريل 1967) بمثابة النظام العام للمحاسبة العمومية ، كما وقع تغييره وتتميمه ولاسيما الفصل 41 منه ؛

وبعد دراسة المشروع في المجلس الوزاري المنعقد بتاريخ 14 من محرم 1421 (19 أبريل 2000) ، رسم ما يلي :

---

[1] الظهير الشريف رقم 1.83.230 صادر في 9 محرم 1405 (5 أكتوبر 1984) بتنفيذ القانون رقم 12.81 [ ج.ر.عدد3764 بتاريخ1984/12/10 ].

[2] المرسوم رقم2.99.1216 صادر في 6 صفر 1421 ( 10 ماي 2000 ) بتحديد شروط وكيفيات تطبيق القانون رقم 12.81 بشأن الاقتطاعات من رواتب موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة [ج.ر.عدد4801 بتاريخ2000/06/05 ص.1337].

**المادة الأولى**

تخضع رواتب موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية، الذين يثبت غيابهم عن العمل بدون ترخيص من لدن رؤسائهم أو مبرر مقبول ، للاقتطـــاع ، باستثناء التعويضات العائلية وذلك طبقا للشروط والكيفيات المحددة بعده.

**المادة الثانية**

يقصد بالراتب، المنصوص عليه في القانون رقم 12.81 المشار إليه أعلاه، الأجرة كما حددها الفصل 26 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 4 شعبان 1377 ( 24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المشار إليه أعلاه[1].

**المادة الثالثة**

تعتبر كل فترة تغيب عن العمل، خلال إحدى فترتي العمل القانونية اليومية، بمثابة 1/2 يوم، وتباشر الاقتطاعات من أجور الموظفين والأعوان على أساس 1/60 من مبلغ الأجرة الشهرية.

**المادة الرابعة**

يتم الاقتطاع بعد أن تقوم الإدارة بتوجيه استفسار كتابي للموظف أو العون حول أسباب تغيبه عن العمل.

**المادة الخامسة**

يجري الاقتطاع ، المشار إليه في المادة أعلاه، بعد إسقاط الاقتطاعات برسم التقاعد والضريبة العامة على الدخل وواجبات الانخراط في الهيئات التعاضدية.

**المادة السادسة**

تباشر الاقتطاعات، المشار إليها في المادة الأولى أعلاه، بموجب أمر يبين المدة الجاري عليها الاقتطاع، يوجهه رئيس الإدارة المعنية مباشرة إلى المصالح المكلفة بأداء الأجور وتسلم للمعني بالأمر نسخة منه.

**المادة السابعة**

يسند تنفيذ هذا المرسوم ، الذي ينشر بالجريدة الرسمية ، إلى وزير الاقتصاد والمالية ووزير الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري كل واحد منهما فيما يخصه .

وحرر بالرباط في 6 صفر 1421 (10 ماي 2000) .

**الإمضاء : عبد الرحمن يوسفي .**
**وقعه بالعطف :**
**وزير الاقتصاد والمالية ،**
**الإمضاء : فتح الله ولعلو.**
**وزير الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري ،**
**الإمضاء : عزيز الحسين .**

[1] الفصل 26 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية : " تشتمل الأجرة على المرتب والتعويضات العائلية وغيرها من التعويضات والمنح المحدثة بمقتضى النصوص التشريعية والنظامية " .

**المملكة المغربية**
**الوزير الأول**

**بسم الله الرحمان الرحيم**

**الرباط فــي : 2 ربيع الآخر 1426**
**الموافق لــ : 11 ماي 2005**

**منشور رقم: 8/2005**

**إلـــى**
**السيد وزير الدولة**
**والسيدات والسادة الوزراء وكتاب الدولة**

**الموضوع :** التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة .

**ســـلام تـــام بوجـــود مولانـــا الإمـــام ،**

وبعد ، فكما تعلمون ، يشكل تطوير منظومة التدبير العمومي ، لاسيما في الجانب المتعلق منها بالموارد البشرية ، أحد أهم أوراش إصلاح الإدارة التي التزمت الحكومــة بإنجازها .

ويقتضي التدبير الجيد للموارد البشرية ربط أداء أجور موظفي وأعوان الإدارة بمدى التزامهم بالقيام الفعلي بالمهام المنوطة بهم ، وهو الأمر الذي يصعب تحقيقه في ظروف تتسم بتفشي ظاهرة التغيب غير المشروع عن العمل ، هذه الظاهرة التي من شأنها نسف الجهود المبذولة من طرف الحكومة من أجل تخليق الإدارة وترشيد التدبير العمومي ، والمس تبعا لذلك بمصداقية عمل الحكومة في هذا المجال وبسمعة الإدارة .

لذا ، واعتبارا لمتطلبات الحياة الإدارية وعقلنة تدبير الموارد البشرية ، فإن الحكومة عاقدة العزم ، في إطار برامج الإصلاح التي اعتمدتها ، على التصدي لظاهرة التغيب غير المشروع عن العمل من خلال توظيف وتفعيل مختلف الآليات القانونية والتنظيمية والتقنية المتاحة .

ويعتبر مشروع وضع سجل مركزي للموظفين والأعوان ، الذي تشرف عليه وزارة تحديث القطاعات العامة ، أداة أساسية على هذا المستوى ، بحيث سيشكل القاعدة الخلفية الداعمة لعمل الحكومة في مجال ترشيد تدبير الموارد البشرية من خلال ضبط أعداد الموظفيــن .

وقد تقرر ، في إطار العمل على احتواء هذه الظاهرة ، أن تقوم كل الإدارات ، مرتين في السنة في آجال لا تتعدى نهاية شهري ماي ونونبر ، بإعداد شهادات جماعية بأسماء الموظفين المزاولين عملهم بصفة فعلية توقع من لدن رؤساء المصالح الجهوية فيما يتعلق بالموظفين العاملين بالمصالح اللاممركزة ، ومن طرف مديري الموارد البشرية أو من يقوم مقامهم بالنسبة للموظفين العاملين بالمصالح المركزية ؛ وتحال هذه الشهادات الجماعية التي يجب وضعها في شكل لائحة إلكترونية بالمواصفات التقنية المحددة في النموذج 1 رفقته ، من طرف السادة رؤساء الإدارات ، داخل الآجال السالفة الذكر وبواسطة رسالة وفق النموذج 2 الملحق بهذا المنشور ، على مكتب أداء الأجور الرئيسي الذي يقوم خلال شهري يونيه ودجنبر اللذين يتم فيهما التوصل بهذه اللائحة باعتماد مسطرة أداء الأجرة عن طريق حوالة فردية بالنسبة للموظفين والأعوان غير المدرجة أسماؤهم في الشهادات الجماعية ، وذلك لمدة ثلاثة أشهر .

وينبغي على رئيس الإدارة المعنية أن يقوم ، داخل المدة المذكورة ، بموافاة مكتب أداء الأجور الرئيسي بجميع المعلومات والتوضيحات بشأن عدم إدراج أسماء المعنيين بالأمر في الشهادات المذكورة وبالإجراءات المتخذة لتسوية وضعيتهم عند الاقتضاء . وفي حالة عدم توصل مكتب أداء الأجور الرئيسي بالمعلومات السالفة الذكر بعد انقضاء هذه المدة ، يقوم بإيقاف صرف أجور الموظفين والأعوان المعنيين .

وإنني إذ أحيلكم على منشور السيد الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة رقم 4 بتاريخ 19 ماي 2003 الذي يحدد الضوابط الأساسية التي ينبغي الالتزام بها على مستوى تدبير ملفات التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة ، ألفت نظركم إلى أن مسطرة ترك الوظيفة المنصوص عليها في الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية تظل الآلية الأساسية لزجر هذا السلوك ؛ وينبغي ، بالتالي ، العمل على تفعيلها بشكل ممنهج في حق الموظفين المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة .

وفي هذا الصدد ، فإن تفعيل هذا الإجراء في الحالة التي يتعذر فيها تبليغ الإنذار إلى الموظف المعني ، يقتضى أن يتم اللجوء إلى مسطرة إيقاف أجرة الموظف المؤاخذ بترك الوظيفة فورا ، طبقا لما تنص عليه الفقرة الرابعة من الفصل 75 مكرر السالف الذكر . والمصالح المختصة مطالبة بتفعيل هذا الإجراء بكل استعجال وفي أجل أسبوع على أكثر تقدير ؛ إذ تجب الإشارة إلى أنه تبين من خلال رصد ظاهرة التغيب غير المشروع عن العمل أن الأمر يعود أساسا إلى تقاعس بعض المصالح الإدارية المختصة عن التعامل معها بالجدية والصرامة اللازمتين ، وإلى عدم التزام بعض المسؤولين بالضوابط المنصوص عليها في القوانين والأنظمة الجاري بها العمل والتي يقتضيها التدبير الجيد للموارد البشرية .

هذا وسيعهد إلى لجنة تضم ممثلين عن وزارة تحديث القطاعات العامة ، والمراقبة العامة للالتزام بنفقات الدولة ، والمكتب الرئيسي لأداء الأجور ، والإدارة المعنية بالبت في النزاعات المترتبة عن اعتماد الإجراءات التي يتضمنها هذا المنشور وبالتتبع التقني لهذه العمليـــة وتقويمها .

وإنني إذ أطلب منكم حث المصالح المختصة التابعة لكم على إيلاء هذا الموضوع ما يستحقه من اهتمام تجنبا لعرقلة عملية أداء أجور الموظفين والأعوان التابعين لكم ، أدعوكم إلى تعبئة جميع الوسائل البشرية والتقنية الضرورية لرصد كل حالات التغيب غير المشروع عن العمل واتخاذ الإجراءات القانونية والإدارية في حق المعنيين بالأمر .

**ومع خالص التحيـــات والســــــلام .**

**الوزير الأول**

**إدريس جطو**

**النموذج رقم 1**

## المواصفات التقنية للائحة الإلكترونية للموظفين

Le fichier comprendra deux types d'enregistrements :
1.Un seul enregistrement entête qui contiendra :

| Libellé champs | Taille et type |
|---|---|
| Code département GIPE | 2 positions numériques |
| N° du bordereau | 6 positions alpha numériques |
| Date bordereau | Date (JJ MM AAAA) |
| Semestre et année | 6 positions (SS AAAA) |
| Nombre de lignes (agents déclarés) | 7 positions numériques |

2.Enregistrement détaillé qui contiendra pour chaque agent déclaré les informations suivantes :

| Libellé champs | Taille et type |
|---|---|
| Code Type enregistrement | CS |
| Code sous type enregistrement | 01 |
| Matricule PPR | 7 positions numériques |
| Code département GIPE | 2 positions numériques |
| Nom et prénom | 30 positions alphabétiques |
| Code Grade GIPE | 8 positions |
| Date de naissance | Date (JJ MM AAAA) |
| CIN partie alphabétique | 2 positions |
| CIN partie numérique | 6 positions |
| Code lieu d'affectation (Localité) | 4 positions numériques |
| Adresse | 30 positions alphanumériques |

Ce fichier doit être communiqué à la PPR en format texte et en utilisant l'un des supports suivants :
- Disquette
- CD –ROM
- Cartouche
- Par le biais du réseau (FTP)

PS : pour toute information supplémentaire, veuillez contacter les services du PPR (téléphone : 037.68.59.22).

**النموذج رقم 2**

## الرسالة المعروضة بواسطتها الشهادة الجماعية للموظفين
## على المكتب الرئيسي لأداء الأجور

........................

**إلـــى**
**السيد رئيس المكتب الرئيسي لأداء الأجور**
**الرباط**

**الموضوع** : الشهادة الجماعية للموظفين التابعين لوزارة...................
**المرجـــع** : منشور الوزير الأول رقم 8/2005 بتاريخ 2 ربيع الآخر 1426 (11 ماي 2005).

**ســـلام تام بوجود مولانا الإمام ؛**

وبعد ، فيشرفني أن أوجه إليكم رفقته ، على شكل لائحة إلكترونية ، الشهادة الجماعية للموظفين التابعين لوزارة التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي (قطاع التربية الوطنية) ............................................................

وتضم الشهادة المذكورة............(العدد )...........موظفا وعونا ثبتت ممارستهم لمهامهم طيلة المدة المتراوحة ما بين..........................................

**وتقبلوا خالص التحيـــات ، والســـــلام .**

**بسم الله الرحمان الرحيم**

**المملكة المغربية**
**الوزارة المكلفة بتحديث القطاعات العامة**
**منشور رقم : 004**

**الرباط في : 19 ماي 2003**
**الموافق لـــ : 17 ربيع الأول 1424**

## الوزير المكلف بتحديث القطاعات العامة
## إلـــى
## السيد وزير الدولة والسيدات والسادة الوزراء وكتاب الدولة
## الرباط

**الموضوع :** التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة .

**ســـلام تـــام بوجـــود مولانـــا الإمـــام،**

وبعد، لقد أثار انتباهي أن كيفية تعامل بعض الإدارات العمومية مع ظاهرة التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة لا تنسجم مع الضوابط المحددة بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل في هذا المجال ، الأمر الذي يترتب عنه تزايد في عدد الملفات المتنازع حول كيفية تسويتها بين الإدارات المشغلة وهيئات المراقبة المالية، مع ما لذلك من تداعيات على مستوى تدبير الموارد البشرية والمالية للدولة.

ولتجاوز هذه الوضعية ، يشرفني أن أذكر ضمن هذا المنشور بالضوابط الأساسية التي ينبغي الالتزام بها على مستوى تدبير ملفات التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة.

هذا، ويجدر التذكير بأن الفصل 39 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية قد حدد حالات التغيب عن العمل المسموح بها للموظف الموجود في وضعية القيام بالعمـــل، والمتمثلـــة في :

- الرخص الإدارية التي تشتمل على الرخص السنوية والرخص الاستثنائية أو الرخص بالتغيب ؛
- الرخص لأسباب صحية ؛
- الرخص الممنوحة عن الولادة ؛
- الرخص بدون أجر.

لذا، فإن كل تغيب عن العمل دون ترخيص مسبق أو مبرر مقبول يقتضي تفعيل إحدى المسطرتين التاليتين :

**أولا : مسطرة الاقتطاعات من الأجور:**

يتعلق الأمر هنا بحالة التغيب التي تعرض لها القانون رقم 12.81 بشأن الاقتطاعات من رواتب موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.83.230 في 9 محرم 5/1405 أكتوبر 1984 (الجريدة الرسمية عدد 3764 بتاريخ 10 ديسمبر 1984) والمرسوم رقم 2.99.1216 بتاريخ 6 صفر 10/1421 مايو 2000 المحددة لشروط وكيفية تطبيقه (الجريدة الرسمية عدد 4801 بتاريخ 2 ربيع الأول 5/1421 يونيو 2000).

وينبغي تفعيل هذه المسطرة عند كل تغيب عن العمل لفترة تقل أو تعادل المدد المطابقة للآجال المحددة ، من أجل تبليغ الإدارة بحالات المرض، بموجب المرسوم رقم 2.99.1219 الصادر في 6 من صفر 1421 (10 مايو 2000) بتحديد كيفية تطبيق مقتضيات الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) في شأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتعلقة بالرخص لأسباب صحية ورخصة الولادة.

وللتذكير فإن الأجل المذكور قد حدد بموجب المادة 2 من هذا المرسوم في يومين من أيام العمل بصفة عامة وفي ثلاثة أيام من أيام العمل بالنسبة للموظفين العاملين بالوسط القروي.

وتباشر هذه الاقتطاعات، التي تتم بعد أن تقوم الإدارة بتوجيه استفسار كتابي للموظف أو العون حول أسباب تغيبه عن العمل، بموجب أمر لرئيس الإدارة المعنية (يصاغ طبقا للنموذج المقترح رفقته) يتخذ في ضوء التوضيحات التي يقدمها الموظف في شأن تغيبه ويوجه هذا الأمر مباشرة إلى المصلحة المكلفة بأداء الأجرة، أي من دون الحاجة إلى عرضه على تأشيرة المراقبة المالية المعنية.

وتجدر الإشارة إلى أن مباشرة الاقتطاعات من الأجور التي تعتبر إجراءا محاسبيا يكرس القاعدة التي لا ينبغي بموجبها أداء الأجرة إلا بعد إنجاز العمل، لا تلغي مسطرة المتابعة التأديبية في حق الموظفين المعنيين باعتبار أن التغيبات عن العمل دون ترخيص مسبق أو مبرر مقبول تشكل إخلالا بالالتزامات المهنية للموظف أو العون.

**ثانيا: مسطرة ترك الوظيفة :**

يتعين تفعيل مسطرة ترك الوظيفة عند كل تغيب عن العمل يتجاوز الآجال المحددة بموجب المرسوم رقم 2.99.1219 المشار إليه أعلاه الصادر في 6 من صفر 1421 (10 مايو 2000) غير مبرر بشهادة طبية تثبت إصابة الموظف بمرض.

ويقتضي التعامل مع هذه الحالات احترام مختلف مراحل مسطرة "ترك الوظيفة" المنصوص عليها في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

فالفصل 75 مكرر منه ينص على أن الموظف الذي يتعمد الانقطاع عن عمله، يعتبر في حالة ترك الوظيفة ويعد حينئذ كما لو تخلى عن الضمانات التأديبية، غير أنه لا يمكن تفعيل الإجراءات الزجرية المرتبطة بمسطرة ترك الوظيفة إلا بعد توجيه إنذار للموظف لمطالبته باستئناف عمله، يتم تذكيره فيه بالإجراءات التي سيتعرض لها في حالة عدم استئنافه لعمله داخل أجل سبعة أيام ابتداء من تاريخ تسلم الإنذار.

ويتمثل الهدف من الإنذار، الذي يشكل عنصرا أساسيا في مسطرة ترك الوظيفة ، في تمكين الإدارة من التحقق من إرادة الموظف في شأن التشبث بمنصبه أو التخلي عنه ليتسنى، إن اقتضى الحال، اتخاذ قرار العزل في حقه بسبب ترك الوظيفة.

ويمكن لإجراء توجيه الإنذار إلى الموظف المتغيب بصفة غير مشروعة عن العمل أن يفرز ثلاث حالات:

**1- حالة الموظف الذي يلتحق بالعمل داخل الأجل القانوني بعد تسلم الإنذار:**

ينبغي في هذه الحالة تفعيل مسطرة الإقتطاعات من الأجور وعرض المعني بالأمر، عند الاقتضاء ، على المجلس التأديبي .

**2- حالة الموظف الذي لا يستأنف عمله بعد انصرام أجل سبعة أيام رغم توصله برسالة الإنـــذار:**

لرئيس الإدارة في هذه الحالة صلاحية إصدار عقوبة العزل من غير توقيف الحق في المعـــاش أو العزل المصحوب بتوقيف الحق في المعاش، وذلك مباشرة وبدون استشارة المجلس التأديبي.

**3- حالة تعذر تبليغ الإنذار للموظف الموجود في حالة ترك الوظيفة:**

يأمر رئيس الإدارة فورا بإيقاف أجرة الموظف المؤاخذ بترك الوظيفة بموجب أمر بإيقاف الأجرة . وينبغي التمييز هنا بين وضعيتين :

أ – إذا استأنف الموظف المعني بالأمر عمله داخل أجل ستين (60) يوما المذكور أعلاه، وجب عرض ملفه على المجلس التأديبي . ولا يمكن في هذه الحالة إصدار الأمر باستئناف صرف الأجرة إلا بعد البت في حالة المعني بالأمر من طرف المجلس التأديبي، بموجب أمر يوجهه رئيس الإدارة إلى المصالح المكلفة بأداء الأجرة ؛

ب- إذا لم يستأنف الموظف عمله داخل أجل ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ اتخاذ قرار إيقاف الأجرة، وجب تطبيق العقوبة المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من الفصل 75 مكرر المذكور أعلاه (العزل من غير توقيف الحق في المعاش أو العزل المصحوب بتوقيف الحق في المعاش دون استشارة المجلس التأديبي).

ولتفادي بعض الاختلالات على مستوى تدبير الملفات المتعلقة بهذا الموضوع ينبغي التأكيد على ضرورة استنفاد مختلف مراحل مسطرة ترك الوظيفة، بما في ذلك إجراء العزل إن اقتضى الحال.

إن التزام مختلف مصالح تدبير الموارد البشرية بالضوابط التي حددتها النصوص المشار إليها أعلاه في مجال التعامل مع حالات التغيب غير المشروع عن العمل، لمن شأنه الإسهام في احتواء هذه الظاهرة من جهة، والتقليص من عدد المنازعات المرتبطة بهذا الموضـــوع من جهـــة أخرى.

واعتبارا لما سلف، فالمرجو منكم إصدار تعليماتكم إلى المصالح المعنية التابعة لسلطتكم قصد الالتزام بالمقتضيات التشريعية والتنظيمية التي تم التذكير بها بمقتضى هذا المنشور.

**وتقبلـــوا خالـــص التحيـــات، والســــــلام.**

**الوزير المكلف بتحديث**
**القطاعات العامة**
**الدكتور نجيب الزروالي وارثي**

## ورقة حول تطبيق منشور الوزير الأول رقم 8/2005 بتاريخ 11 ماي 2005 في شأن التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة

### أهــداف المنشــور

- ربط أداء أجور موظفي وأعوان الإدارة بمدى التزامهم بالقيام الفعلي بالمهام المنوطة بهم ؛
- التصدي لظاهرة التغيب غير المشروع عن العمل من خلال توظيف وتفعيل مختلف الآليات القانونية والتنظيمية والتقنية المتاحة ؛
- وضع سجل مركزي للموظفين والأعوان تحت إشراف وزارة تحديث القطاعات العامة يهدف إلى ضبط أعداد الموظفين الذين يزاولون عملهم بصفة منتظمة ؛
- وضع الإجراءات والضوابط لزجر المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة بتفعيل الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية .

### الآليات الواردة في المنشور

- قيام الإدارات بإعداد شهادات جماعية بأسماء الموظفين المزاولين عملهم بصفة فعلية وذلك وفق نموذج المطبوع رقم 2 الخاص بالشهادة الجماعية مرفقة بلائحة إلكترونية بمواصفات تقنية محددة (نموذج المطبوع رقم 1) ؛
- إحالة هذه الشهادات الجماعية مرفقة باللوائح الإلكترونية من طرف رؤساء الإدارات على مكتب أداء الأجور الرئيسي عند نهاية شهري ماي ونونبر من كل سنة ؛
- بالنسبة للموظفين الذين لم تدرج أسماؤهم ضمن اللوائح ، يتم اعتماد مسطرة أداء الأجرة عن طريق حوالة فردية لمدة ثلاثة أشهر ، ويتعين داخل هذه الآجال على رئيس الإدارة المعنية أن يوافي مكتب أداء الأجور الرئيسي بالتوضيحات اللازمة في شأن وضعية المعنيين بالأمر ، وإلا تم إيقاف صرف أجورهم بصفة نهائية .

### التدابير المقترحة لتطبيق المنشور

هناك شقين : إداري وتقني .

**1 – <u>الجانب الإداري</u> :**

- تعميم منشور الوزير الأول رقم 8/2005 بتاريخ 11 ماي 2005 في شأن التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة على جميع الوحدات التنظيمية مركزيا وجهويا وإقليميا ومحليا ، وذلك عن طريق إصدار مذكرة تطبيقية ؛

- دعوة هذه الوحدات التنظيمية من أجل إعداد لوائح إسمية للموظفين المزاولين عملهم بصفة فعلية ، وكذا الموجودين منهم في الوضعيات التالية :
  - ✓ الإلحاق ؛
  - ✓ الاستيداع ؛
  - ✓ رخص المرض ؛
  - ✓ رهن الإشارة أو المكلفين بمهام ؛
  - ✓ توقيف تحت إجراء تأديبي .
- ضبط لوائح الموظفين المتفرغين للعمل بالنقابات التعليمية بتنسيق مع المركزيات النقابيـــة .

**2 – <u>الجانب التقني</u> :**

- دعوة مكتب أداء الأجور الرئيسي إلى عقد اجتماع من أجل ضبط كيفية تطبيق البرنام المقترح في المنشور ؛
- اقتراح إجراء تعديلات على البرنام بإضافة الوضعيات النظامية المشار إليها أعلاه (الإلحاق ، الاستيداع...) قصد تجنب المشاكل المترتبة عن عدم إحصاء الموظفين الموجودين في إحدى هذه الوضعيات عند تسوية وضعيتهم .

**اقتراحـــات**

- تنظيم دورة تكوينية لفائدة المكلفين بالموارد البشرية والمعلوميات بالمصالح الجهوية والإقليمية تحت إشراف مديرية الموارد البشرية حول كيفية تطبيق مقتضيات منشور الوزير الأول والآليات التقنية المصاحبة له ؛
- خلق خلية مركزية للإشراف على تدبير هذا الملف .

**ملاحظـــات**

- ينبغي الأخذ بعين الاعتبار – لتنظيم الدورة التكوينية وإحداث الخلية – التاريخ المحدد لإعداد لائحة الموظفين برسم سنة 2005 وهو شهر نونبر المقبل ؛
- خلال فترة انتقالية ، تتولى مديرية الموارد البشرية الإشراف على تدبير الملف ، على أن يتم تفويض هذا الاختصاص إلى الأكاديميات الجهوية في أفق إعداد لائحة الموظفين برسم نهاية ماي 2006 على الصعيد الجهوي .

**إعداد : عزيز التجيتـــي**
**امحمد الحـــداد**
**محمد بنزرهوني**

**المملكة المغربية**
**وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي**
**وتكوين الأطر والبحث العلمي**
**قطاع التربية الوطنية**

**27 يونيو 2005**

**90 x 268**

**إلـــى**
**السيدة والسادة**
**مديري الإدارة المركزية**
**مديرة ومديري الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين**
**مديري المدارس العليا للأساتذة**
**مدير مركز التوجيه والتخطيط التربوي**
**مدير مركز تكوين مفتشي التعليم**

**الموضوع :** التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة.
**المرجــــع :** منشور الوزير الأول رقم 8/2005 بتاريخ 11 ماي 2005 حول التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة.

**سلام تام بوجود مولانا الإمام المؤيد بالله ،**

وبعد ، ففي إطار أوراش إصلاح الإدارة وترشيد التدبير العمومي ، ولاسيما الجانب المتعلق بتدبير الموارد البشرية ، صدر منشور السيد الوزير الأول المشار إليه في المرجع أعلاه والذي سطر مجموعة من الأهداف والآليات القانونية والتنظيمية والتقنية للتصدي لظاهرة التغيبات عن العمل بصفة غير مشروعة (رفقته نسخة من المنشور) .

وفي أفق تفعيل مقتضيات المنشور المذكور ، وفي انتظار موافاتكم بالبرنام المتعلق بالمواصفات التقنية للائحة الإلكترونية للموظفين العاملين تحت إشرافكم ، يشرفني أن أطلب منكم اتخاذ التدابير الأولية التالية :

1. تعميم هذا المنشور على جميع الوحدات التنظيمية التابعة لكم جهويا وإقليميا ومحليا حتى يتمكن الجميع من الاطلاع عليه ؛
2. إعداد قاعدة البيانات المتعلقة بالموظفين العاملين تحت إشرافكم متضمنة المعطيات الواردة في نموذج الجدول الإحصائي المرفق .

**وتقبلـــوا أزكـــى التحيـــــات ، والســـلام**

**الكاتبة العامة**

**إمضاء : لطيفة العبيدة**

**المملكة المغربية**
**وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي**
**وتكوين الأطر والبحث العلمي**
**قطاع التربية الوطنية**

**01 ديسمبر 2005**

**140361**

**إلـــى**
**السيدين المفتشين العامين**
**السيدة والسادة مديرة ومديري الإدارة المركزية**
**السيدة والسادة مديرة ومديري الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين**
**السادة مديري المدارس العليا للأساتذة**

**الموضوع :** التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة.
**المرجـــع :** منشور الوزير الأول رقم 8/2005 بتاريخ 11 ماي 2005 حول التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة.
رسالة السيدة الكاتبة العامة رقم 90/268 بتاريخ 27 يونيو 2005.

**سلام تام بوجود مولانا الإمام المؤيد بالله ،**

وبعد، تبعا للرسالة الصادرة عن الكتابة العامة للوزارة والمشار إليها في المرجع أعلاه، والتي وجهت إليكم في إطار تفعيل مقتضيات منشور السيد الوزير الأول رقم 8/2005 المذكور أعلاه والذي يهدف إلى :

- ربط أداء أجور موظفي وأعوان الإدارة بمدى التزامهم بالقيام الفعلي بالمهام المنوطة بهم ؛
- وضع سجل مركزي للموظفين والأعوان يهدف إلى ضبط أعداد الموظفين الذين يزاولون عملهم بصفة منتظمة ؛
- زجر المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة بتفعيل مختلف الآليات القانونية والتنظيمية الجاري بها العمل.

**ومن أجل تحقيق هذه الأهداف، يشرفني أن أطلب منكم السهر شخصيا على معالجة هذا الملف وفق الترتيبات التالية :**

- إعداد الجدول الإحصائي الخاص بالموظفين المزاولين بمختلف المصالح والمؤسسات التابعة لكم مركزيا وجهويا وإقليميا ومحليا (نموذج الجدول رفقته) ؛
- توقيع الجدول من طرفكم ؛
- موافاة مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر بالجدول المطلوب مرفق بقرص مرن يتضمن المعطيات الواردة بهذا الجدول.

وبالنظر للطبيعة الإستعجالية لهذا الملف، فالرجاء منكم الحرص على ضبط وتدقيق المعطيات الواردة في الجدول مع التعجيل بإرساله إلى هذه المديرية في أجل أقصاه يوم **الإثنين 5 دجنبر 2005 .**

**وتقبلــوا أزكـــى التحيــــات ، والســـلام**

**عن الوزير وبتفويض منه**
**المكلف بمديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر**

**إمضاء : محمد ولد دادة**

**<u>ملحوظة هامة</u> :**

- ← يستثنى من هذا الإحصاء : الأعوان المياومون والعرضيون المؤجرون محليا ؛
- ← تتضمن خانة مقر العمل : الإدارة المركزية – الأكاديمية – النيابة – مؤسسة التربية والتعليم– المدرسة العليا للأساتذة – مركز التكوين ؛
- ← يمكن الإشارة إلى الوضعيات التي يوجد عليها بعض الموظفين : الاستيداع ، الإلحاق ، الوضع رهن الإشارة أو التكليف بمهمة ، رخصة مرضية ، التوقيف كإجراء تأديبي .

## ظهير شريف رقم 1.02.202 صادر في 12 من جمادى الأولى (23 يوليو 2002) بتنفيذ القانون رقم 03.01 بشأن إلزام الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية بتعليل قراراتها الإدارية[1]

الحمد لله وحده ،

الطابع الشريف – بداخله :

(محمد بن الحسن بن محمد بن يوسف الله وليه)

يعلم من ظهيرنا الشريف هذا ، أسماه الله وأعز أمره أننا :

بناء على الدستور ولا سيما الفصلين 26 و58 منه ،

أصدرنا أمرنا الشريف بما يلي :

ينفذ وينشر بالجريدة الرسمية ، عقب ظهيرنا الشريف هذا ، القانون رقم 03.01 بشأن إلزام الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية بتعليل قراراتها الإدارية ، كما وافق عليه مجلس النواب ومجلس المستشارين .

وحرر بطنجة في 12 من جمادى الأولى 1423 (23 يوليو 2002) .

وقعه بالعطف :

الوزير الأول ،

الإمضاء : عبد الرحمن يوسفي .

## قانون رقم 03.01
## بشأن إلزام الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية بتعليل قراراتها الإدارية

### المادة الأولى

تلزم إدارات الدولة والجماعات المحلية وهيآتها والمؤسسات العمومية والمصالح التي عهد إليها بتسيير مرفق عام بتعليل قراراتها الإدارية الفردية السلبية الصادرة لغير فائدة المعني المشار إليها في المادة الثانية بعده تحت طائلة عدم الشرعية ، وذلك بالإفصاح كتابة في صلب هذه القرارات عن الأسباب القانونية والواقعية الداعية إلى اتخاذها .

### المادة الثانية

تخضع للتعليل ، مع مراعاة أحكام المادتين 3 و4 من هذا القانون ، علاوة عن القرارات الإدارية التي أوجبت النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل تعليلها ، القرارات الإدارية التالية :

أ) القرارات المرتبطة بمجال ممارسة الحريات العامة أو التي تكتسي طابع إجراء ضبطي ؛

ب) القرارات الإدارية القاضية بإنزال عقوبة إدارية أو تأديبية ؛

---

[1] ج.ر عدد 5029 بتاريخ 3 جمادى الآخرة 1423 (12 أغسطس 2002) .

ج) القرارات الإدارية التي تقيد تسليم رخصة أو شهادة أو أي وثيقة إدارية أخرى بشروط أو تفرض أعباء منصوص عليها في القوانين والأنظمة الجاري بها العمل ؛
د) القرارات القاضية بسحب أو إلغاء قرار منشئ لحقوق ؛
ه) القرارات الإدارية التي تستند على تقادم أو فوات أجل أو سقوط حق ؛
و) القرارات التي ترفض منح امتياز يعتبر حقا للأشخاص الذين تتوافر فيهم الشروط القانونية .

**المادة الثالثة**

تستثنى من أحكام المادة الأولى من هذا القانون القرارات الإدارية التي يقتضي الأمن الداخلي والخارجي للدولة عدم تعليلها .

**المادة الرابعة**

إن القرارات الإدارية الفردية التي تتخذها الإدارة في حالة الضرورة أو الظروف الاستثنائية والتي يتعذر تعليلها لا تكون مشوبة بعدم الشرعية بسبب عدم تعليلها وقت اتخاذها ، غير أنه يحق للمعني بالأمر تقديم طلب إلى الجهة المصدرة للقرار داخل أجل ثلاثين ( 30) يوما من تاريخ التبليغ لاطلاعه على الأسباب الداعية إلى اتخاذ القرار الإداري السلبي الصادر لغير فائدته .

يجب على الإدارة حينئذ أن تجيب على طلب المعني داخل أجل خمسة عشرة ( 15) يوما من تاريخ توصلها بالطلب .

لا تدخل القرارات الواردة في الفقرتين (ب) و(ه) من المادة 2 من هذا القانون ضمن حالة الضرورة .

**المادة الخامسة**

عندما تلتزم السلطات الإدارية السكوت من خلال القرارات الضمنية السلبية التي تصدرها ، يحق للمعني بالأمر تقديم طلب داخل أجل الثلاثين ( 30) يوما الموالية لانصرام الأجل القانوني للطعن لاطلاعه على أسباب القرار الضمني السالف ، وتكون الإدارة حينئذ ملزمة بالرد على الطلب داخل أجل خمسة عشرة (15) يوما من تاريخ التوصل بالطلب .

**المادة السادسة**

إن الأجل المنصوص عليه في المادتين الرابعة والخامسة أعلاه ، والمتعلق بطلب المعني بالأمر ، وجواب السلطة الإدارية ، يمدد أجل الطعن المنصوص عليه في الفقرة الخامسة من الفصل 306 من قانون المسطرة المدنية والمادة 23 من القانون رقم 41.90 المحدثة بموجبه محاكم إدارية .

**المادة السابعة**

يعمل بأحكام هذا القانون ابتداء من الشهر السادس الموالي للشهر الذي يصدر فيه بالجريدة الرسمية .

**المملكة المغربية** — **بسم الله الرحمان الرحيم ،** — **الرباط في : 6 محرم 1424**
**الوزير الأول** — **الموافق ل 10 مارس 2003**

**منشور رقم : 2/2003**
**خ.ش.ع/أ.هـ**

**إلـــى**
**السيـــد وزيـــر الـــدولة**
**والسيدات والسادة الوزراء وكتاب الدولة**

**الموضوع** : إلزام الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العموميـــة بتعليل قراراتها الإدارية .

**سلام تام بوجود مولانا الإمام ،**

وبعد ، فقد صدر بالجريدة الرسميـــة عدد 5029 بتاريخ 3 جمـــادى الآخرة 1423 (12 غشت 2002) الظهيـــر الشريـــف رقـــم 1.02.202 المـــؤرخ فـــي 12 جمادى الأولى 1423 (23 يوليوز 2002) بتنفيذ القانون رقم 03.01 بشأن إلزام الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية بتعليل قراراتها الإدارية .

ويعد هذا القانون الذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من فاتح يبراير 2003 ، تجسيدا للتوجيهات السامية لصاحب الجلالة أيده الله ونصره ، الرامية إلى " الحد من البيروقراطية ومن غلـــو السلطات التقديريـــة للإدارة " و"ربط المفهوم الجديد للسلطة بمفهوم الخدمة العامة وصيانة الحقوق ، وحفظ المصالح ، واحترام الحريات والقوانين" .

وطبقا لمقتضيات هذا القانون فإن الإدارات العمومية والجماعات المحلية وهيئاتها والمؤسسات والمصالح التي عهد إليها بتسيير مرفق عام ، ملزمة بتعليل قراراتها الفردية الصادرة لغير فائدة الأشخاص المعنيين ، وذلك بالتنصيص كتابة في صلب وثيقة هذه القرارات على الأسباب القانونية الموضوعية أو المادية الداعية إلى اتخاذها .

وهكذا يتجلى أن هذا القانون يشكل ضمانة أساسية لكافة المتعاملين مع الإدارة ، ويجسد الشفافية التي ينبغي على هذه الأخيرة أن تتعامل بها ، مما يستوجب :

- تعميمه على جميع المصالح التابعة لكم ، وعلى الهيئات والمؤسسات المعنية بتنفيذه الموجودة تحت وصايتكم ، ودعوة المسؤولين عنها إلى التعريف بمضمونه على أوسع نطاق ، وتأهيل الموارد البشرية المعنية بتطبيـــق مقتضياته ؛

-إثارة انتباه كافة الموظفين والأعوان ، وخاصة الأطر المشرفة ، إلى أن عدم تعليل القرارات الإدارية المرتبطة بالمجالات التي حددها القانون السالف الذكر يجعلها معرضة للإلغاء أمام القضاء الإداري بسبب عدم الشرعية ، مما يقتضي الدقة والرصانة في صياغتها والحرص على أن يكون التعليل واضحا ومحددا ومطابقا للقانون .

ولتأمين التطبيق الأمثل لهذا القانون فإن الوزارة المكلفة بتحديث القطاعات العامة مدعوة إلى تتبع تنفيذ مقتضياته وتقييم نتائجها وموافاتي بتقرير سنوي في هذا الشأن .

لذا ، فإنني أهيب بكم إلى إيلاء الموضوع ما هو جدير به من عنايتكم ، مع حرصكم الشخصي على تتبع تطبيق مقتضيات هذا المنشور .

**ومع خالــص التحيــات ، والســـــلام .**

**الوزيـــر الأول**

**إدريس جطو**

**المملكة المغربية**
**وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي**
**وتكوين الأطر والبحث العلمي**
**– قطاع التربية الوطنية –**

**الرباط في : 18 ربيع الأول 1426**
**الموافق لـــ 27 أبريل 2005**

**مذكرة رقم : 30**

## إلـــى
## السيدات والسادة
## مديرة ومديري الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين
## نائبات ونواب الوزارة

**الموضوع** : التغيب عن العمل .

**سلام تام بوجـــود مولانـــا الإمـــام ،**

وبعد ، فقد لوحظ من خلال تتبع مواظبة الموظفين والأعوان العاملين بالمرافق الإدارية وبمؤسسات التربية والتكوين التابعة لقطاع التربية الوطنية ، أن التغيب عن العمل ، والتوقف المتكرر عن التدريس والتأخر عن الأوقات الرسمية ، أضحى يشكل ظاهرة تتنامى يوما بعد يوم ، وتؤثر سلبا على الأداء الإداري والتربوي وتحدث ارتباكا في سير الدراسة في عدد غير يسير من المؤسسات التعليمية ، ويتسبب في عدم إنجاز البرامج الدراسية على الوجـــه المطلوب ، الأمر الذي يخل بمبدأ تكافؤ الفرص بين المتعلمين ، ويفوت عليهم فرص التعلم والتحصيل ، كما يثير استياء آباء وأولياء التلميذات والتلاميذ ، ويعمق قلقهم على حاضر بناتهم وأبنائهم وعلى مستقبلهم الدراسي ؛

وعملا على الحد من هذه السلوكات ومواجهتها عن طريق تنفيذ الإجراءات المتعلقة بها في إطار التدبير اللامتمركز للموارد البشرية ؛

وتفعيلا للقرارات والدلائل الصادرة في الموضوع وخاصة منها :

- ✓قرار وزير التربية الوطنية والشباب رقم 993.04 الصادر في 6 ربيع الآخر 1425 (26 ماي 2004) بتفويض الإمضاء لمديرة ومديري الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين في مجال تحريك مسطرة التأديب ؛
- ✓قرار وزير التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي رقم 1747.04 الصادر في 5 شعبان 1425 ( 20 شتنبر 2004) بتفويض بعض الاختصاصات للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين ؛
- ✓الدليل العملي للمساطر (لاتركيز تدبير الموارد البشرية – المرحلة الأولى / 2003-2004) ؛
- ✓دليل الشؤون التأديبية الصادر عن مديرية الموارد البشرية (يونيو 2004) .

يشرفني أن أطلب منكم العمل بالضوابط الأساسية والالتزام بها في معالجة كل ما يتم رصده من تأخرات وتغيبات وفقا لما يلي :

**1. التأخر عن أوقات العمل :**

- ✓عملا على مواجهة هذه الظاهرة والتصدي لها ، يتعين التذكير بالمذكرة رقم 13 بتاريخ 10 يونيو 1965 في موضوع " احترام ساعات العمل " الصادرة عن وزير الشؤون الإدارية الكاتب العام للحكومة ، وكذا منشور السيد الوزير الأول رقم 585/د بتاريخ 25 دجنبر 1983 في موضوع " احترام أوقات العمل " طالبا منكم تنفيذ مقتضياتهما بكامل المسؤولية الإدارية المخولة إليكم .

**2. التغيب عن العمل :**

- ✓استنادا إلى أحكام المرسوم رقم 2.99.1216 بتاريخ 10 ماي 2000 المتعلق بتحديد شروط وكيفيات تطبيق القانون 12.81 بشأن الاقتطاعات من رواتب موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة ، يتعين إخضاع كل توقف عن العمل للاقتطاع من الأجر باعتباره تغيبا غير مبرر قانونيا ، وينبغي اتخاذ كافة التدابير لإنجاز الاقتطاعات بالسرعة والضبط المطلوبين ؛
- ✓أما بالنسبة للموظفين الذين يتمادون في الإدلاء بالشواهد الطبية ، فإنه يتعين بالإضافة إلى إعمال المراقبة الطبية والإدارية ، تطبيق الإجراءات اللازمة على الذين يقدمون شهادات طبية خارج الآجال القانونية ، أو الذين لم تصادق اللجان الطبية على الشهادات التي أدلوا بها ، أو الذين تبين من خلال المراقبة الطبية أنهم يستغلون الرخص الطبية لأغراض أخرى غير العلاج .

**3. الإجراءات المواكبة :**

- ✓في هذا الصدد ، يتعين وضع آليات لرصد التأخرات والتغيبات غير القانونية وتتبعها على المستوى المحلي والإقليمي والجهوي ، وتحريك المسطرة التأديبية في حق الموظفين الذين تتجاوز مدة تغيبهم عشرة أيام خلال السنة الدراسية سواء كانت منقطعة أو متواصلـــة ، وذلك باتخاذكم لعقوبة الإنذار أو التوبيخ ثم بعرض ملفاتهم على أنظار المجالس التأديبية في حالة تكرار هذا السلوك ؛
- ✓وفي نفس السياق ، فإنه ينبغي إدراج نسخ من قرارات العقوبات التأديبية في الملفات الإدارية للمعنيين بالأمر ، وتوجيه نسخ منها إلى مديرية الموارد البشرية بعد تبليغهـــم بها ؛
- ✓وغني عن التذكير ، بأنه ينبغي الحرص على أن تؤخذ هذه العقوبات بعين الاعتبار عند ترشيح المعنيين بالأمر للترسيم أو للترقي في الرتبة أو للترقي في الدرجة بالاختيار أو بالشهادة أو بالامتحان المهني أو لشغل مناصب الإدارة التربوية أو مناصب المسؤولية .

ونظرا لما لهذا الموضوع من أهمية بالغة ، أدعوكم إلى نشر فحوى هذه المذكرة على أوسع نطاق ، ووضع الترتيبات اللازمة لتطبيق مقتضياتها بكل حزم وصرامة ، والحرص على احترام الضوابط الإدارية والتربوية المعمول بها ، والسهر على تتبع سير المرافق الإدارية والمؤسسات التعليمية على الوجه المطلوب خدمة لنبل الرسالة التربوية التي نتحملها جميعا ، وموافاة مديرية الموارد البشرية بتقارير شهرية في الموضوع ، والســـلام .

**وزير التربية الوطنية والتعليم العالي**
**وتكوين الأطر والبحث العلمي**

**حبيب المالكي**

# الباب الرابع
# اجتهادات قضائية

- **إن استجابة الموظف للإنذار الموجه إليه في إطار الفصل 75 مكرر من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وذلك بالتحاقه بعمله ، لا يشفع له في عدم متابعته تأديبيا عن تغيبه غير المبرر .**

المحكمة الإدارية بالرباط
حكم عدد 359
بتاريخ 1999/05/13
عبد الهادي الشعبان ضد وزير العدل

**باسم جلالة الملك**

بتاريخ 26 محرم 1420 موافق 13 ماي 1999 ، أصدرت المحكمة الإدارية بالرباط وهي متكونة من السادة :
مصطفى التراب : رئيسا ؛
محمد محجوبي : مقررا ؛
عبد الحي بوجدايني : عضوا ؛
بحضور السيد مصطفى سيمو : مفوضا ملكيا ؛
وبمساعدة السيد عبد الحكيم الأحرش : كاتب الضبط .
الحكم الآتي نصه :
بين الطاعن : السيد عبد الهادي الشعبان ، الساكن بشفشاون .
نائباه : الأستاذان اليطفتي والقدوري ، محاميان بالرباط .
من جهة
وبين المطلوب في الطعن : السيد وزير العدل (مديرية إدارة السجون وإعادة التربية) بوزارة العدل بالرباط .

من جهة أخرى

[...]

وبعد المداولة طبقا للقانون

**في الشكل** : حيث قدم الطلب من ذي صفة وداخل الأجل القانوني ، وجاء مستوفيا لباقي الشروط الشكلية الأخرى المتطلبة قانونا فهو لذلك مقبول .

**وفي الموضوع** : حيث يهدف الطلب إلى الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه ، لكونه مشوب بتجاوز السلطة لعيب مخالفة القانون .

لكن ، حيث إنه مما لا نزاع فيه أن الطاعن قد تغيب عن عمله لمدة تجاوزت الشهر بدون سبب قانوني ، وأن تبريره هذا الغياب بعلة أنه كان بصدد البحث عن مبلغ مالي لتسديد دين في ذمة أخيه لا يمكن اعتباره مبررا معقولا للتغيب عن العمل .

وحيث إن استجابة الطاعن للإنذار الموجه إليه في إطار الفصل 75 مكرر المشار إليه أعلاه ، وذلك بالتحاقه بعمله ، لا يشفع له في عدم متابعته تأديبيا عن تغيبه الغير مبرر ، مما يجعل القول بخرق الإدارة لمقتضيات الفصل المذكور لا ينبني على أساس صحيح ، ويجعل القرار المطعون فيه غير مشوب بتجاوز السلطة ، ويتعين لذلك التصريح برفض الطلب .

**المنطوق**

وتطبيقا لمقتضيات القانون 41.90 المحدث بموجبه محاكم إدارية ، والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، وقانون المسطرة المدنية .

**لهذه الأسباب**

حكمت المحكمة الإدارية علنيا ابتدائيا حضوريا :

**في الشكل** : بقبول الطلب .

**وفي الموضوع** : برفضه .

بهذا صدر الحكم في اليوم والشهر والسنة أعلاه .

- **إصدار عقوبة تأديبية في حق موظف ثم إردافها بعد مرور زمن قصير بإجراء نقله لأجل مصلحة عامة دون سبب مصلحي حقيقي يدعو لذلك ولم يمض سوى يوم واحد فقط على تاريخ استئنافه لعمله ، وتوصل الإدارة المدعى عليها بنسخة من عريضة الطعن وعدم جوابها عليها كل ذلك يشكل قرائن تحمل على وجود انحراف في استعمال السلطة .**

المحكمة الإدارية بمراكش
حكم عدد 136
بتاريخ 2001/10/17
جمالي المصطفى ضد وزير التربية الوطنية

**باسم جلالة الملك**

بتاريخ 29 رجب 1422 موافق 17 أكتوبر 2001 ، أصدرت المحكمة الإدارية بمراكش وهي متكونة من السادة :
محمد نميري : رئيسا ؛
رشيدة علمي مروني : مقررا ؛
خديجة الإدريسي سعد : عضوا ؛
بحضور السيد المصطفى الدحاني : مفوضا ملكيا ؛
وبمساعدة الآنسة لطيفة خربوش : كاتبة للضبط .
الحكم الآتي نصه :
بين : السيد المصطفى جمالي ، متصرف مساعد ، الكائن بشيشاوة .
الجاعل محل المخابرة معه بمكتب الأستاذ العربي أكرض ، المحامي بهيئة مراكش .
من جهة
وبين :
السيد نائب وزير التربية الوطنية بنيابة شيشاوة ؛
السيد وزير التربية الوطنية بمكاتبه بالرباط ؛
الدولة المغربية في شخص السيد الوزير الأول بمكاتبه بالرباط ؛
السيد الوكيل القضائي للمملكة المغربية بمكاتبه بوزارة المالية بالرباط .
من جهة أخرى

[...]

وبعد المداولة طبقا للقانون :

**التعليل**

**في الشكل**

حيث قدم الطعن ممن له الصفة والمصلحة وداخل الأجل المحدد قانونا ، ومستوفيا لباقي الشروط الشكلية القانونية فهو بذلك مقبول .

**وفي الموضوع**

حيث إن الطعن يرمي إلى الحكم بإلغاء القرار الإداري الصادر عن نائب وزير التربية الوطنية والتعليم بشيشاوة بتاريخ 2001/03/20 القاضي بتكليف الطاعن بمهمة بثانوية الإمام البخاري بشيشاوة وذلك ابتداء من نفس اليوم وقد اعتمد الطاعن في طعنه هذا على الوسائل المفصلة أعلاه .

**فيما يخص الوسيلة المتعلقة بانعدام التعليل**

حيث إن أي قرار إداري ينطوي على أسباب تبرره سواء من الناحية الواقعيـــة أو القانونية ، وإذا كانت الإدارة غير ملزمة مبدئيا بتضمين قرارها التعليل لإصداره ، فإنه يتعين عليها توضيح الأسباب التي بررت اتخاذ القرار المطعون فيه أمام هيئة المحكمة بمناسبة تبليغ عريضة الطعن إليها .

وحيث من جهة فإن القرار المطعون فيه لم يتضمن الأسباب التي دعت إلى اتخاذه ، ومن جهة أخرى فإن الإدارة لم تجب على مقال الطعن الشيء الذي يكون معه القرار محل الطعن مشوبا بعيب انعدام التعليل .

**فيما يخص الوسيلة المتعلقة بالانحراف في استعمال المسطرة السلطة**

حيث يؤخذ من وثائق الملف أن الطاعن كان يعمل كرئيس لمصلحة الموارد البشرية بنيابة وزارة التربية الوطنية ، إلا أنه على إثر متابعته من طرف النيابة العامة بالتحريض على الفساد والارتشاء والنصب ، تم توقيفه مؤقتا عن العمل ، وبعد صدور حكم نهائي قضى عليه بشهر حبسا نافذا من أجل جنحة التحريض على الفساد وببراءته من باقي التهم ، وبعد إحالته على المجلس التأديبي ، تقرر اتخاذ عقوبة التوبيخ في حقه والسماح له باستئناف عمله ، إلا أنه بعد يوم واحد فقط من استئنافه لعمله توصل بالقرار المطعون فيه القاضي بتكليفه بمهمة بثانوية الإمام البخاري .

وحيث إنه لم يتبين من أوراق الملف وجود سبب مصلحي يدعو إلى نقل الطاعن من عمله بنيابة شيشاوة وتكليفه بمهمة غير محددة بثانوية الإمام البخاري ودون تحديد مدة التكليف ولم يمض سوى يوم واحد فقط على تاريخ استئنافه لعمله الأصلي ، الشيء الذي يجعل قرار نقل الطاعن يكتسي في الواقع صبغة عقوبة مقنعة وغير مقررة في القانون ويدل بوضوح على انحراف الإدارة في استعمال سلطتها مما يتعين معه وبغض النظر عن باقي الوسائل التصريح بإلغاء القرار المطعون فيه .

**المنطوق :**

وتطبيقا لمقتضيات الفصول 1-3-32-37-50 و 336 من قانون المسطرة المدنية والقانون رقم 41.90 المحدثة بموجبه محاكم إدارية .

**لهذه الأسباب**

إن المحكمة الإدارية وهي تقضي علنيا ابتدائيا وحضوريا تصرح :
**في الشكل** : بقبول الطعن .
**وفي الموضوع** : بإلغاء القرار المطعون فيه .
بهذا صدر الحكم في اليوم والشهر والسنة أعلاه .

- **إن السلطة التي تملك حق التسمية هي التي تملك حق التأديب .**
- **عيب عدم الاختصاص يعتبر من النظام العام وللمحكمة أن تثيره تلقائيا ولو لم يتمسك به الطاعن .**
- **لا يمكن للإدارة أن توقع عقوبة التنبيه في حق الموظف إلا بعد استدلاء ببيانات المعني بالأمر حول المخالفة المنسوبة إليه طبقا للفصل 66 من قانون الوظيفة العمومية .**

المحكمة الإدارية بوجدة
حكم عدد 259/2000
بتاريخ 2000/10/31
عبد القادر لخشين ضد النائب الإقليمي لوزارة التربية الوطنية بالناظور

**باسم جلالة الملك**

بتاريخ 2000/10/31 ، أصدرت المحكمة الإدارية بوجدة وهي متكونة من السادة :
ذ. محمد قصري : رئيسا ومقررا ؛
ذ. عبد الرزاق توفيق : عضوا ؛
ذ. عبد الرحيم برجيلي : عضوا ؛
بحضور ذ. عمر الصادق : مفوضا ملكيا ؛
وبمساعدة السيدة خديجة مهلة : كاتبة الضبط .
الحكم الآتي نصه :
بين : لخشين عبد القادر ، أستاذ السلك الثاني ، الناظور .
نائبه : الأستاذ حسوني قدور ، محامي بهيئة وجدة .
بصفته مدعيا من جهة
وبين :
السيد مدير ثانوية بن بطوطة ، الناظور ؛
السيد النائب الإقليمي لوزارة التربية الوطنية بالناظور ؛
السيد وزير التربية الوطنية بالرباط ؛
السيد الوزير الأول بالرباط .
بوصفهم مدعى عليهم من جهة أخرى

[...]
وبعد المداولة طبقا للقانون :

**التعليل**

حيث يهدف الطعن إلى إلغاء القرار الإداري الصادر عن النائب الإقليمي لوزارة التربية الوطنية بالناظور القاضي بإنزال عقوبة التنبيه في حق الطاعن لعيب السبب وعدم استفساره عن أسباب التغيب .

في الشكل : حيث استوفى الطعن جميع أوضاعه الشكلية وقدم كما يجب وضد من يجب قانونا وداخل الأجل القانوني وفقا للشكل والصفة المتطلبة قانونا مما يكون معه مقبولا شكلا .

**في الجوهر**

**حول مشروعية المقرر الإداري المطعون فيه :**

حيث إنه من المقرر فقها وقضاء أن عيب الاختصاص بمفهومه الشامل سواء تعلق بالاختصاص الموضوعي أو الاختصاص المكاني أو الزماني يعتبر الوجه الوحيد من أوجه الإلغاء المتعلق بالنظام العام التي تملك المحكمة إثارته تلقائيا كسبب للإلغاء ولو لم يتمسك به الطاعن لما ينطوي عليه من غصب الاختصاص وخرق القواعد القانونية التي تحدد الجهة المختصة في مباشرة العمل القانوني .

وحيث ينص الفصل 65 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية أن السلطة التي لها حق التسمية هي التي تملك حق التأديب .

وحيث يؤخذ من الصياغة القانونية للمادة المذكورة أعلاه أنه لا يجوز اتخاذ العقوبة التأديبية المنصوص عليها بالفصل 66 من قانون الوظيفة العمومية إلا من طرف السيد وزير التربية الوطنية بوصفه سلطة التسمية أو الشخص المفوض له ذلك طبقا للقانون ، وأن كل إخلال بهذا المقتضى القانوني يجعل كل قرار تأديبي مخالف مشوب بعيب عدم اختصاص ومآله الإلغاء .

وحيث يؤخذ من القرار المطعون فيه أن النائب الإقليمي لوزارة التربية الوطنية أوقع عقوبة تأديبية في حق الطاعن متمثلة في التنبيه المضاف لملفه الإداري كسابقة تأديبية وهو في هذا العمل القانوني لا يعتبر سلطة تأديبية للطاعن كما سلف القول وليس مفوضا في ذلك تفويضا قانونيا مما يكون قراره معيب غصب الاختصاص المفضي إلى إلغاء القرار الإداري المطعون فيه وترتيب الآثار القانونية حول ذلك بإزالة آثاره سيما وأن اختصاصات النائب كما هي محددة بالفصل الأول والثاني من قرار وزير التربية الوطنية رقم 1192/99 الصادر في 5 غشت 1999 وبالقوانين المنظمة لاختصاصاته لا تسمح له باتخاذ مثل القرار الإداري المطعون فيه حيادا على مقتضيات المادة 65 من قانون الوظيفة العمومية أعلاه ، لذلك فالمحكمة تثير من تلقاء نفسها عيب غصب الاختصاص في القرار الإداري المطعون فيه وتقضي بإلغائه .

وحيث إنه ومن جهة أخرى إذا كان عيب السبب هو المنعى على مشروعية القرار الإداري المطعون فيه ، فالقضاء الإداري في إطار تسليط رقابته على القرارات الإدارية بمناسبة الطعن فيها يملك حق التثبت من صحة وقائع القرار الإداري المطعون فيه وتكييفها القانوني ، ومن ثم فجهة الإدارة المدعى عليها حينما عللت قرارها بتغيب الطاعن عن العمل على الرغم من عدم اختصاصها في اتخاذه تكون ملزمة بإثبات سبب التغيب ، وهي لم تدل على ذلك بمقبول بعد عزوفها عن الجواب مما يكون قرارها علاوة على ذلك مشوبا بعيب انعدام التعليل الذي يستوجب إلغاءه .

وحيث فضلا عن ذلك ينص الفصل 66 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه يقع الإنذار والتنبيه بمقرر معلل تصدره السلطة التي لها حق التأديب من غير استشارة المجلس التأديبي بعد استدلاء بيانات المعني بالأمر ويعتبر هذا الاستدعاء ضمانة أساسية للموظف تحل محل الضمانات المخولة له في إطار المجلس التأديبي بالنظر لطبيعة العقوبة التأديبية الخفيفة المترتبة عن مثل الغياب المزعوم ولذلك يتوجب على الإدارة توجيه استفسار كتابي للموظف قصد الإدلاء بجميع البيانات والتوضيحات والوثائق المبررة للمخالفات المؤاخذة عليه قبل إقدامها على إيقاع عقوبة التنبيه في حقه ، ومؤدى ذلك أنه لا يمكن للإدارة أن توقع عقوبة التنبيه في حق الموظف المخالف إلا بعد استدلائه ببياناته وتوضيحاته حول المخالفة المنسوبة إليه تحت طائلة القول بعدم مشروعية مثل القرار المذكور لخرق حق الدفاع حوله الموازية لضمانة المجلس التأديبي .

وحيث إن جهة الإدارة المدعى عليها بعد عزوفها عن الجواب لم تدل بما يفيد توجيه استفسارات للطاعن عن غيابه الذي ظل غير قائم ولم تضمن قرارها توجيه الاستفسار المذكور وبذلك يبقى الإجراء أعلاه كإجراء جوهري يترتب عن خرقه البطلان غير ثابت عملا بتطبيق المادة 366 من قانون المسطرة المدنية والمادة 66 من القانون أعلاه فيما يبقى القرار المطعون فيه فضلا عن كونه معيب بعيب عدم الاختصاص والسبب غير مستوف للإجراءات الجوهرية المتطلبة قانونا وكل ذلك يفضي إلى الحكم بإلغائه .

**المنطوق**

**لهذه الأسباب**

إن المحكمة الإدارية وهي تقضي علنيا ابتدائيا حضوريا :

**في الشكل** : قبول الطعن .

**في الجوهر** : تحكم بإلغاء القرار الإداري الصادر عن النائب الإقليمي لوزارة التربية الوطنية المؤرخ في 2000/03/13 القاضي بإنزال عقوبة التنبيه في حق الطاعن بما يترتب على ذلك من آثار قانونية .

ويبلغ الحكم تلقائيا لجميع الأطراف .

بهذا صدر الحكم في اليوم والشهر والسنة أعلاه .

- **على المجلس التأديبي أن يعلل الرأي الذي يصدر عنه عوض اقتصاره على العموميات ، دون إجراء بحث ولا تحديد تاريخ الفصل موضوع المتابعة .**

المجلس الأعلى ، الغرفة الإدارية
قرار عدد 20
بتاريخ 2004/1/8
الوكيل القضائي للمملكة ضد المصطفى بن محمد بودرسة

**باسم جلالة الملك**

بتاريخ 2004/01/8 ، إن الغرفة الإدارية ، (القسم الأول) من المجلس الأعلى في جلستها العلنية أصدرت القرار الآتي نصه :

بين السيد الوكيل القضائي للمملكة بصفته هذه ونائبا عن الدولة المغربية في شخص السيد الوزير الأول وعن السيد وزير التربية الوطنية والشباب وعن السيد النائب الإقليمي لنفس الوزارة بنيابة آسفي ، والجاعل محل المخابرة معه بمكاتبه بوزارة المالية والخوصصة بالرباط .

المستأنفون

وبين المصطفى بن محمد بودرسة ، نائبه الأستاذ إدريس اكشيرة المحامي بآسفي والمقبول لدى المجلس الأعلى .

المستأنف عليه

[...]

وبعد المداولة طبقا للقانون .

**في الشكل**

حيث إن الاستئناف المقدم من طرف الوكيل القضائي بصفته هذه ونيابة عن الدولة المغربية في شخص الوزير الأول ووزير التربية الوطنية في مواجهة الحكم عدد 58 الصادر عن المحكمة الإدارية بمراكش في الملف عدد 116 وتاريخ 2002/06/05 قد روعيت شروط قبوله شكلا .

**في الجوهر**

حيث يؤخذ من وثائق الملف وفحوى الحكم المستأنف أن السيد بودرسة وضع مقالا أمام المحكمة الإدارية بمراكش عرض فيه أنه يعمل أستاذا بإعدادية سيدي واصل بآسفي وبتاريخ 2001/06/07 أحيل على المجلس التأديبي بدعوى أنه كان وراء الشكاية التي قدمت ضد مدير الإعدادية التي يعمل بها من أجل التحرش الجنسي ضد تلميذة بالإعدادية المذكورة وعوقب بالإقصاء المؤقت عن العمل مع الحرمان من الأجرة باستثناء التعويضات العائلية لمدة شهر واحد ملتمسا إلغاء القرار المذكور ، وأجاب الوكيل القضائي بأن الطاعن قد قام بتحريض تلميذة

لاتهام مدير الإعدادية بالتحرش بها جنسيا وأن اللجنة المكلفة أعدت تقريرا في الموضوع ، وأن نشر الإشاعات ولو بطريقة غير مباشرة يدخل في هذا الإطار وأكد أن الطاعن عرض على المجلس التأديبي وأن اقتراح عقوبة الإقصاء تم بالإجماع وهو ما تبنته الوزارة والتمس الحكم برفض الطلب فصدر الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه وهو الحكم المستأنف من طرف الوكيل القضائي .

**فيما يخص سبب الاستئناف**

حيث يعيب الطرف الطاعن على الحكم المستأنف فساد التعليل الموازي لانعدامه ذلك أن الإدارة للتأكد من كون واقعة الوشاية حقيقية راسلت لجنة بتاريخ 2001/2/2 خلصت إلى أن المستأنف عليه هو من كان وراء الوشاية المرفوعة ضد مدير الإعدادية بالإضافة إلى أنه عرض على المجلس التأديبي وأن العقوبة صدرت في حقه بإجماع الأعضاء بما فيهم ممثلو الموظفين والتمس إلغاء الحكم المستأنف وتصديا رفض الطلب .

لكن حيث إن الإدارة هي الملزمة بإثبات سبب قرارها وأن المجلس التأديبي يجب أن يعطي رأيه معللا حسب نص الفصل 69 من ظهير 1958/02/24 المكون للنظام الأساسي للوظيفة العمومية وبالرجوع إلى محضر المجلس التأديبي الذي استدلت به الإدارة في المرحلة الاستئنافية وبنت عليه قرارها أنه لا يشير إلى اعتماده على أي بحث معين ولا حدد حتى تاريخ الفعل موضوع المتابعة ولا سند إثباته وهو محضر مبني على عموميات ، ولم يكن فيما عرض ونوقش ما يثبت بقاطع الفعل المنسوب للطاعن فكان الاستئناف بدون أساس .

**لهذه الأسباب**

قضى المجلس الأعلى بتأييد الحكم المستأنف .

وبه صدر الحكم وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بالمجلس الأعلى بالرباط وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من رئيس الغرفة الإدارية (القسم الأول) السيد مصطفى مدرع والمستشارين السادة : محمد بورمضان ، أحمد دينية ، عبد الحميد سبيلا ، أحميدوا أكري ، وبمحضر المحامي العام السيد عبد الجواد الرايسي وبمساعدة كاتبة الضبط السيدة حفيظة الغراس .

- **إذا تجاوز التنبيه مداه كإجراء للتسيير ليصبح له تأثير مباشر على المسار المهني للموظف ، فإنه يصبح قرارا إداريا مؤثرا تأثيرا محققا في مركزه القانوني...قبول الطعن فيه بالإلغاء...نعم .**
- **الغياب المبرر بشهادة طبية سلمت للإدارة بوقت كاف قبل اتخاذ القرار دونما منازعة منها في جديتها يجعل من ذلك القرار مبنيا على واقعة غير صحيحة...إلغاؤه...نعم .**

المحكمة الإدارية بالرباط
حكم عدد 242
بتاريخ 2 مارس 2004
نادية بوسلامة ضد وزير التربية الوطنية

**باسم جلالة الملك**

بتاريخ 10 محرم الحرام 1425 موافق 2 مارس 2004 ، أصدرت المحكمة الإدارية بالرباط وهي متكونة من السادة :
محمد محجوبي : رئيسا ؛
حميد ولد البلاد : مقررا ؛
رضا التايدي : عضوا ؛
بحضور السيد عبد الله بونيت : مفوضا ملكيا ؛
وبمساعدة السيد سيدي الحسين الجزولي : كاتب الضبط .
الحكم الآتي نصه :
بين السيدة نادية بوسلامة ، المحمديـــة ، نائبتها : الأستاذة لطيفة أوزان ، المحامية بالرباط .

من جهة

وبين :
1. الدولة المغربية في شخص ممثلها القانوني السيد الوزير الأول بمكاتبه بالرباط ؛
2. وزارة التربية الوطنية في شخص ممثلها السيد وزير التربية الوطنية بمكاتبه بالربـــاط ؛
3. السيد النائب الإقليمي لوزارة التربية الوطنية بإقليم شيشاوة ؛
4. السيد الوكيل القضائي للمملكة بمكاتبه بوزارة المالية والاقتصاد والخوصصة والسياحة بالرباط .

من جهة أخرى

[...]
وبعد المداولة طبقا للقانون .

**في الشكل**

حيث دفع الوكيل القضائي للمملكة بعدم قبول الطلب لعدم وجود أي قرار إداري ولانعدام التأثير السلبي للإجراء المتخذ في مركز الطعن .

وحيث إن الدفعين معا هما في حقيقة الأمر دفع واحد يتعلق بعدم قابلية التنبيه للطعن بالإلغاء باعتباره مجرد تدبير من أجل التسيير الجيد للموارد البشرية وبالتالي فلا تأثير له على مركز الطاعنة .

وحيث إنه ولئن كان التنبيه مجرد إجراء متخذ من أجل لفت انتباه الموظف إلى تقصيره في أداء مهامه إلا أنه تجاوز هذا المدى بأن أصبح جزءا من الملف الإداري للموظف يرجع إليه فيما سيتخذ في حقه مستقبلا من إجراءات على مستوى مسيرته المهنية – وفقا لما تبين أثناء جلسة البحث – فإنه آنذاك يصبح مؤثرا في المركز القانوني للموظف بالشكل الذي يجعل مصالحه تتضرر منه ضررا محققا ، وبالتالي يبقى من حقه المنازعة في مشروعيته من حيث صحة الأسباب الداعية إلى اتخاذه لتفادي ما قد يترتب عن وجوده ضمن الملف الإداري على مساره المهني ، الشيء الذي يجعل الدفع المثار عديم الأساس ويتعين استبعاده .

وحيث إنه باستبعاد ذلك الدفع ، يكون الطلب قد جاء مستوفيا لسائر الشروط المتطلبة قانونا فهو لذلك مقبول .

**في الموضوع :**

حيث يهدف الطلب إلى الحكم بإلغاء التنبيه الصادر عن رئيس قسم تأطير وتأهيل أطر الإدارة التربوية في حق الطاعنة بتاريخ 26 أبريل 1999 تحت عدد 330767 بدعوى غيابها بدون مبرر يوم 5 أبريل 1999 .

وحيث أسست الطاعنة طلبها على ثلاث وسائل هي : عيب انعدام السبب ، وعيب مخالفة القانون ، وعيب انعدام الاختصاص .

**في الوسيلة المستمدة من عيب انعدام السبب**

حيث تعيب الطاعنة على القرار المطعون فيه أنه بني على سبب غير صحيح لكون غيابها كان مبررا بدليل الشهادة الطبية التي سلمتها لمدير المدرسة من أجل تبرير التغيب لمدة يومين من 5 أبريل إلى 6 أبريل 1999 .

وحيث أجابت الإدارة المطلوبة في الطعن بواسطة الوكيل القضائي للمملكة مؤكدة أن القرار المطعون فيه بني على وقائع صحيحة أثبتها تقرير الزيارة التفقدية الذي قامت به لجنة من وزارة التربية الوطنية يوم 5 أبريل 1999 فتبين لها أن الطاعنة كانت متغيبة عن عملها دون أن تدلي بمبرر مقبول .

لكن ، حيث إنه بالرجوع إلى وثائق الملف وخاصة الإيصال باستلام الشهادة الطبية من طرف مدير مجموعة مدارس أيت لحسن بتاريخ 1999/4/6 المتضمنة لرخصة مرضية لمدة يومين من 1999/4/5 إلى 1999/4/6 مسلمة للطاعنة من طرف الدكتورة تاجي رشيدة ، إضافة إلى شهادة بالموافقة على الرخصة الطبية التي قبل فيها النائب الإقليمي الشهادة الطبية المدلى بها من طرف الطاعنة ، وهي وثائق تبين كلها أن تغيب الطاعنة عن العمل خلال يوم 1999/4/5 كان مبررا بحالتها الصحية التي تعكسها الشهادة الطبية التي قدمتها للإدارة ، التي وافقت عليها دون أي تحفظ ولم تطلب إجراء فحص مضاد لها ، وبالتالي كان عليها أن تأخذها بعين الاعتبار عند اتخاذ القرار المطعون فيه الذي لم يصدر إلا بتاريخ 26 أبريل 1999 أي بعد تحقق علمها بمبرر غياب الطاعنة وعدم منازعتها في جديته ، مما يجعل من السبب الذي استند إليه القرار المطعون فيه غير قائم على وقائع صحيحة ويكون بالتالي القرار المطعون فيه غير مشروع ويتعين الحكم بإلغائه .

وحيث إنه بثبوت الوسيلة المتعلقة بعيب انعدام السبب فلا حاجة لمناقشة باقي الوسائل .

**المنطوق**

وتطبيقا لمقتضيات المواد 3 و 4 و 5 و 7 و 8 و 20 و 23 من القانون رقم 90.41 المحدثة بموجبه محاكم إدارية ، وق.م.م.

**لهذه الأسباب**

حكمت المحكمة الإدارية علنيا ابتدائيا حضوريا :

**في الشكل** : بقبول الطلب .

**في الموضوع** : بإلغاء التنبيه الصادر في مواجهة الطاعنة بتاريخ 26 أبريل 1999 عن رئيس قسم تأطير وتأهيل أطر الإدارة التربوية وزارة التربية الوطنية ، مع ترتيب الآثار القانونية .

بهذا صدر الحكم في اليوم والشهر والسنة أعلاه .

- **قرار إيقاف الراتب في إطار المسطرة المنصوص عليها في الفصل 75 مكرر من ظهير 24 فبراير 1958 كما تم تعديله ، لا يأخذ وصفه كإجراء تمهيدي إلا إذا تم إعماله ضمن تلك المسطرة وأعقبه صدور قرار بالعزل بعد مرور ستين يوما... إذا لم تتخذ الإدارة أية مبادرة لمواصلة المسطرة المنصوص عليها في ذلك الفصل ، يصبح إيقاف الراتب قرارا منفصلا قابلا للطعن بالإلغاء...نعم .**
- **استناد الإدارة إلى واقعة عدم التحاق الطاعن بمقر عمله الجديد بعدما تم إنهاء تفرغه النقابي والحال أنها عالمة بوجود نزاع حول الصفة التمثيلية للجهة التي طلبت إنهاء تفرغه إضافة إلى عدم توصله ولا علمه بقرار إنهاء التفرغ الذي مازال قائما بدليل استمراره في شغل المهام النقابية يجعل من واقعة عدم الالتحاق بالمقر الجديد للمنصب النظامي قائمة على أسباب غير صحيحة ماديا... لا مجال لإعمال الفصل 75 المكرر...إلغاء قرار إيقاف الراتب...نعم.**

المحكمة الإدارية بالرباط
حكم عدد 762
بتاريخ 2004/6/1
محمد برخوصي ضد وزير التربية الوطنية

**باسم جلالة الملك**

بتاريخ 2004/6/1 أصدرت المحكمة الإدارية بالرباط وهي متكونة من السادة :
محمد محجوبي : رئيسا ؛
حميد ولد البلاد : مقررا ؛
رضا التايدي : عضوا ؛
بحضور السيد عبد الله بونيت : مفوضا ملكيا ؛
وبمساعدة السيد عبد الحكيم الأحرش : كاتب الضبط .
الحكم الآتي نصه :
بين محمد برخوصي ، القنيطرة ، نائبه : الأستاذ نور الدين بوغليمي ، المحامي بالقنيطرة .

من جهة

وبين :
1. الدولة المغربية في شخص السيد الوزير الأول بمكاتبه بالرباط ؛
2. السيد وزير التربية الوطنية بمكاتبه بالرباط ؛
3. السيد الوكيل القضائي للمملكة بالرباط .

من جهة أخرى

[...]

وبعد المداولة طبقا للقانون .

**في الشكل**

حيث يهدف الطلب إلى الحكم بإلغاء قرار إيقاف راتب الطاعن منذ 2001/7/31 .

وحيث دفع الوكيل القضائي للمملكة بعدم قبول الطلب لكون العمل المطعون فيه هو مجرد إجراء تمهيدي يسبق اتخاذ القرار الإداري طبقا لما جاء في الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية .

لكن ، حيث إن صفة الإجراء التمهيدي التي يمكن الاعتراف بها لإيقاف الراتب المنصوص عليه في الفصل 75 مكرر المشار إليه إنما تكون بالنظر إلى موقع الإجراء المذكور ضمن مسطرة اتخاذ قرار العزل بسبب ترك الوظيفة ، وبالتالي فإن الصفة المذكورة لا تستقر لذلك الإجراء إلا إذا أعقبه إصدار قرار بالعزل بعد مرور ستين يوما على إيقاف الراتب ، وأنه في الحالة التي لا تصدر فيها تلك العقوبة رغم مرور ذلك الأجل ، فإن إيقاف الراتب يصبح قرارا منفصلا وقائم الذات ، ومؤثرا في المركز القانوني ، ويمكن الطعن فيه عن طريق دعوى الإلغاء ، خاصة وأنه في نازلة الحال يستشف من جميع أوراق الملف ومذكرات الأطراف أن الإدارة لم تصدر بعد قرارا بعزل الطاعن ، لذلك يكون قرار إيقاف راتبه مستجمعا لمقومات القرار الإداري القابل للطعن ، ويتعين بالتالي استبعاد الدفع المثار بهذا الصدد .

وحيث إنه باستبعاد الدفع المذكور ، يكون الطلب قد جاء مستوفيا لسائر الشروط المتطلبة قانونا ، فهو لذلك مقبول .

**في الموضوع**

حيث يهدف الطلب إلى الحكم بإلغاء القرار عدد ST34007 الصادر عن وزير التربية الوطنية بإيقاف راتب الطاعن منذ 2000/11/10 .

وحيث التمست الإدارة الحكم برفض الطلب لكون الطاعن قد امتنع عن الالتحاق بالعمل بعدما انتهى تفرغه النقابي ، وهو ما نفاه الطاعن مؤكدا أنه لازال في وضعية تفرغ نقابي وأن الجهة التي اقترحت وضع حد لذلك التفرغ تعد متطفلة على النقابة المتفرغ لديها وتم تقديم شكاية بالزور في مواجهتها وأن الإدارة عالمة بكل تلك الوقائع .

وحيث إن الثابت من مختلف وثائق الملف وخاصة الرسالة عدد 1/2215 الصادرة بتاريخ 30 يونيو 1998 عن وزارة التربية الوطنية أنه تمت الموافقة على منح الطاعن تفرغا نقابيا لدى الاتحاد الوطني لنقابات العمال الأحرار .

وحيث إن المقتضيات المتعلقة بالتفرغ النقابي تم تنظيمها بمقتضى الفصل 48 في الفقرة الثانية وفي البند الرابع من الفقرة الثالثة .

وحيث إنه طبقا لقاعدة توازي الشكليات ، فإن إنهاء تفرغ الطاعن كان يقتضي تقديم طلب في شأن ذلك من طرف النقابة التي تم تفرغه لفائدتها ، موقعة من طرف الجهاز الذي يمثلها .

وحيث تمسكت الإدارة أنه تم وضع حد لتفرغ الطاعن بناء على الرسالة الصادرة عن الكاتب العام الوطني للجامعة العامة للتربية والتعليم بتاريخ 2000/4/4 ، في حين تمسك الطاعن أن الشخص الموقع على تلك الرسالة لا يمثل النقابة التي ينتمي إليها موضحا أنه تم تقديم شكاية بالزور في مواجهته .

وحيث أدلى الطاعن تعضيدا لذلك الادعاء برسالة تحت رقم 195010 صادرة بتاريخ 7 نونبر 2000 موجهة من طرف وزارة التربية الوطنية إلى السيد عبد السلام بوركبة (وهو نفس الشخص الموقع على طلب إنهاء التفرغ) ، وهي الرسالة التي بالرجوع إليها يستفاد منها أن الإدارة كانت على علم بوجود خلافات بين الفرقاء النقابيين حول الممثل القانوني للنقابة المذكورة سابقا ، مما كان يستدعي معه الحذر قبل اتخاذ قرار إنهاء تفرغ الطاعن الذي أدلى بشهادة صادرة بتاريخ 2001/9/10 تفيد أنه لازال يمارس مهامه النقابية لدى تلك النقابة وأنها لم تطلب إنهاء تفرغه ، الشيء الذي يجعل قرار إنهاء تفرغه وإعادة تعيينه في المنصب النظامي غير مرتكز على أسس صحيحة ، كما أنه ليس هناك ما يفيد أن الطاعن قد سبق أن علم بإنهاء تفرغه وتعيينه من جديد في منصب نظامي مما يجعل من واقعة عدم التحاقه بالمنصب الجديد إثر ذلك الإنهاء قد بني على وقائع غير صحيحة ويتعين لذلك إلغاء قرار إيقاف راتبه .

وحيث إن طلب النفاذ المعجل لا يستقيم وطبيعة دعوى الإلغاء التي تتميز بوجود مسطرة مماثلة هي طلب وقف التنفيذ .

**المنطوق**

وتطبيقا لمقتضيات المواد 3 و 4 و 5 و 7 و 8 و 20 و 21 و 2 و 23 من القانون رقم 90.41 المحدثة بموجبه محاكم إدارية ، والفصل 48 من النظام الأساسي العام للوظيفة العموميـــة ، وق.م.م.

**لهذه الأسباب**

حكمت المحكمة الإدارية علنيا ابتدائيا حضوريا :

**في الشكل** : بقبول الطلب .

**في الموضوع** : بإلغاء القرار عدد ST34007 الصادر عن وزير التربية الوطنية بإيقاف راتب الطاعن منذ 2000/11/10 .

بهذا صدر الحكم في اليوم والشهر والسنة أعلاه .

**▪ تطبيق قانون رغم عدم صدور المرسوم المطبق له...لا.**

المحكمة الإدارية بالرباط
حكم عدد 786
بتاريخ 2004/6/14
المصطفى الزكامي ضد وزير التربية الوطنية

**باسم جلالة الملك**

بتاريخ 2004/6/14 ، أصدرت المحكمة الإدارية بالرباط وهي متكونة من السادة
لطيفة الخال : رئيسا ؛
لطيفة خمير : مقررا ؛
مراد أيت ساقل : عضوا ؛
بحضور السيدة نجية غرويط : مفوضا ملكيا ؛
وبمساعدة السيد سعيد الرامي : كاتب الضبط .
الحكم الآتي نصه :
بين المصطفى الزكامي .
نائبه : الأستاذ المختار الزكامي ، المحامي بخريبكة .
من جهة

وبين :
- السيد وزير التربية الوطنية بالرباط ؛
- السيد رئيس قسم التدبير المندمج للموظفين وزارة التربية الوطنية الموارد البشرية الرباط ؛
- السيد مدير مديرية التأجير الرباط ؛
- العون القضائي بالمملكة المغربية مقره بوزارة المالية الرباط ؛
- السيد مدير إعدادية الإمام مالك خريبكة ؛
- السيد النائب الإقليمي لوزارة التربية الوطنية خريبكة .

من جهة أخرى

[...]
وبعد المداولة طبقا للقانون .
**في الشكل**
حيث إن المقال جاء مستوفيا للشروط الشكلية والقانونية مما يتعين قبوله .

**في الموضوع**

حيث يطلب السيد الزكامي المصطفى إلغاء الأمر بالاقتطاع رقم 1/199164 الصادر بتاريخ 2001/9/13 باقتطاع 137 يوم من أجرته .

وحيث ركز الطاعن وسائل طعنه على كون القرار المطعون فيه صادر عن جهة غير مختصة لأن القرار موقع من طرف رئيس قسم التدبير المندمج للموظفين وأن اختصاص الاقتطاع من الأجرة يرجع للسيد وزير التربية دون غيره أو من يفوض إليه بذلك وأن القرار اتخذ دون وجود أي تفويض بذلك كما أن القرار اتخذ دون إحالته على المجلس التأديبي وهو ما يعد خرقا لمقتضيات الفصل 75 مكرر كما أن الأسباب المعتمد عليها لاتخاذ القرار غير قائمة ذلك أن واقعة تركه للوظيفة غير قائمة والاستفسار رقم 1/14269 بتاريخ 2001/7/4 المعتمد عليه تم توجيهه في أيام العطل .

وحيث دفع الوكيل القضائي للمملكة في معرض جوابه عن مقال الطعن في كون موقع القرار مفوض له بذلك طبقا لقرار وزير التربية الوطنية رقم 145500 بتاريخ 2000/10/16 كما أن سبب صدور القرار بالاقتطاع راجع إلى تغيب الطاعن بصفة غير مشروعة ابتداء من 2000/11/20 ولم يعد إلى عمله إلا بتاريخ 2001/4/5 وأن الأجر لا يؤدى إلا مقابل عمل أنجز .

وحيث إنه وإن كان الظهير الشريف رقم 1.83.230 الصادر في 9 محرم 1405 موافق 1984/10/5 بتنفيذ القانون رقم 81–12 بشأن الاقتطاعات من رواتب موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية المتغيبين عن العمل بصفة غير شرعية نص في فصله الأول (وبصرف النظر عن العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 4 شعبان 1377 موافق 1958/2/24 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يخضع راتب كل موظف وأعوان للدولة أو الجماعات المحلية يتغيب عن العمل خلال فترة من اليوم بدون ترخيص للاقتطاع فإن ذلك مشروط بصدور نص تنظيمي يحدد شروط وكيفيات تطبيق هذا النص وفق ما أشار إليه الفصل الفريد المذكور .

وحيث إنه بتنصيص المشرع على أنه سيصدر نص تنظيمي يحدد كيفية تطبيق الظهير الشريف رقم 1.83.230 يكون قد أوقف تنفيذ هذا القانون على صدور مرسوم تنظيمي .

وحيث إنه لا دليل يفيد صدور النص التنظيمي المذكور .

وحيث إن الاستدلال بمقتضيات المرسوم الملكي المؤرخ في 1967/4/21 المتعلق بالمحاسبة العمومية لتطبيق القانون رقم 12.81 استدلال في غير محله مادام أن قرارات الاقتطاع تبنى على هذا القانون الأخير الذي صدر بعد مرسوم 1967 بعدة سنوات علما أن مرسوم 67 يمكن تطبيق مقتضياته المتعلقة بالأداء مقابل العمل متى كان التوقف عن العمل ثابتا بمقتضى قرار إداري مبنى على أسس قانونية سليمة .

وحيث إن الطاعن أدلى بمجموعة من الوثائق ومن ضمنها المذكرة رقم 1/8943 المؤرخة في 7 مايو 2001 والتي تفيد أنه لم يتغيب عن عمله وإنما رفض القيام بمهامه كمعيد .

وحيث إنه في غياب التطبيق السليم للقانون رقم 81-12 وبالرجوع إلى ظهير 1958/2/24 المتعلق بالنظام الأساسي للوظيفة العمومية الذي يحدد الفصل 66 من العقوبات الواجب اتخاذها في حق الموظفين والضمانات الممنوحة لهم في هذا الإطار ويكون القرار المطعون فيه غير مرتكز على أساس ويتعين إلغاؤه .

**المنطوق**

وتطبيقا لمقتضيات القانون 41-90 المحدثة بموجبه المحاكم الإدارية .

**لهذه الأسباب**

حكمت المحكمة الإدارية علنيا ابتدائيا وحضوريا :

**في الشكل** : قبول الطلب .

**في الموضوع** : الحكم بإلغاء القرار رقم 19964 بتاريخ 2001/9/13 الصادر عن مديرية الموارد البشرية قسم التدبير المندمج للموظفين مع ترتيب الآثار القانونية على ذلك .

بهذا صدر الحكم في اليوم والشهر والسنة أعلاه .

▪ **ترك الوظيفة :**
**اعتبار تاريخ توقيف راتب الطاعن بمثابة العلم اليقيني بقرار العزل يحتسب على أساسه أجل الطعن بالإلغاء...لا.**

المحكمة الإدارية بالرباط
حكم عدد 985
بتاريخ 2004/10/05
العياشي الفوزاري ضد وزير التربية الوطنية

**باسم جلالة الملك**

بتاريخ 20 شعبان 1425 موافق لــ 2004/10/5 ، أصدرت المحكمة الإدارية بالرباط وهي متكونة من السادة :
محمد محجوبي : رئيسا ؛
رضا التايدي : مقررا ؛
حميد ولد البلاد : عضوا ؛
بحضور السيد عبد الله بونيت : مفوضا ملكيا ؛
وبمساعدة السيد عبد الحكيم الأحرش : كاتب الضبط .
الحكم الآتي نصه :
بين الطاعن : العياشي الفوزاري ، نائبه : الأستاذ أحمد الحريري ، المحامي بالخميسات .

من جهة

وبين المطلوبين في الطعن :
1. الدولة المغربية في شخص الوزير الأول بمكاتبه بالرباط ؛
2. وزارة التربية الوطنية في شخص وزير التربية الوطنية بمكاتبه بالرباط ؛
3. نيابة وزارة التربية الوطنية بالخميسات في شخص النائب الإقليمي بالخميسات ؛
4. الوكيل القضائي للمملكة بمكاتبه بوزارة المالية بالرباط .

من جهة أخرى

[...]
وبعد المداولة طبقا للقانون .

**في الشكل**

حيث دفع الوكيل القضائي للمملكة بعدم قبول الطلب لوقوعه خارج الأجل القانوني للطعن في القرارات الإدارية ، على اعتبار أن الطاعن كان على علم بالقرار المطعون فيه ابتداء من 2002/05/24 تاريخ توقيف راتبه الشهري ، في حين لم يتقدم بعريضة الطعن إلا في 2003/6/9 .

وحيث إنه كانت المادة 23 من القانون رقم 41.90 المحدثة بموجبه المحاكم الإدارية ، قد نصت على أن المنطلق في احتساب أجل الستين يوما المحددة للطعن في القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية ، يبتدئ من تاريخ نشر أو تبليغ القرار المطلوب إلغاؤه إلى المعني بالأمر ، فإن اجتهاد القضاء الإداري المغربي قد تواتر على إضافة حالة جديدة يعتد بها في حالة تحققها في احتساب أجل الطعن ، وهي علم الطاعن بالقرار المطعون فيه ومضمونه . غير أنه اشترط في هذا الأخير أن تتحقق فيه مجموعة من الشروط حتى يصبح منتجا لآثاره القانونية ، بحيث ينبغي أن يكون علما يقينيا وحقيقيا وشاملا لكافة محتويات القرار ولجميع عناصره الأساسية التي يستطيع صاحب الشأن على أساسها تبين مركزه القانوني حيال القرار وتحديد موقفه إزاءه وطريقة الطعن فيه ، وذلك حتى تتحقق الغاية من وراء ذلك العلم ، ويقوم مقام التبليغ أو النشر الذي نص عليه المشرع .

وحيث إنه بالرجوع إلى الواقعة المتمسك بها من طرف الإدارة المطلوبة في الطعن ، لإثبات واقعة العلم بالقرار موضوع الطعن ، يتبين أنها لا يمكن أن تقوم دليلا على ذلك العلم ، إذ أن توقيف راتب الطاعن لا يفيد في شيء صدور قرار بعزله أو العلم بمضمونه ، إذ كما يمكن أن يكون قرينة على هذا الأخير يمكن أن يكون أيضا نتيجة لإجراء إداري آخر سواء كان عقوبة تأديبية أو غيره ، ثم إنه لا يمكن الجزم أن المعني بالأمر قد علم أصلا بتوقيف راتبه سيما وأنه كان مصابا بمرض نفسي كما يدعي بذلك . كما أنه من جهة أخرى فإن الحالة الوحيدة التي يلجأ فيها إلى إيقاف أجرة الموظف هي عندما يتعذر تبليغه بالإنذار من أجل الالتحاق بالعمل داخل أجل سبعة أيام عملا بمقتضيات الفقرة الأخيرة من الفصل 75 مكرر من قانون الوظيفة العمومية . أما في الحالة التي يتوصل فيها الموظف بالإنذار المذكور – كما تتمسك الإدارة بذلك في نازلة الحال – فإن عدم الاستجابة إليه يعطي لهذه الأخيرة الحق مباشرة في توقيع عقوبة العزل ، وبالتالي فإن توقيف راتبه في مثل هذه الحالة لا يمكن أن يقوم سندا على واقعة العلم بالقرار المطعون فيه . الأمر الذي يجعل من الدفع المثار بهذا الشأن غير جدير بالاعتبار ويتعين استبعاده .

وحيث إنه أمام استبعاد الدفع المذكور ، واستيفاء الطلب لسائر الشروط الشكلية المتطلبة قانونا ، فهو لذلك مقبول .

**وفي الموضوع :**

حيث يهدف الطلب إلى الحكم بإلغاء القرار الصادر عن وزارة التربية الوطنية تحت عدد 115193 المؤرخ في 2002/05/24 ، القاضي بعزل الطاعن عن العمل ، مع ترتيب الآثار القانونية عن ذلك .

وحيث أسس المدعي طلبه على وسيلة واحدة تتمثل في مخالفة القرار المطعون فيه لمقتضيات الفصل 75 مكرر من الظهير الشريف بتاريخ 1958/2/28 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ، إذ أنه اتخذ وهو في حالة مرض نفسي تعذر معه الالتحاق بمقر عمله وأمد الإدارة بالشواهد الطبية المثبتة لحالته الصحية .

وحيث أجابت الإدارة المطلوبة في الطعن التي تمسكت بأن الطاعن انقطع عن العمل منذ 2001/12/10 ، ورغم إنذاره بالالتحاق بالعمل بتاريخ 2002/1/10 وتوقيف أجرته في 2002/5/24 ، لم يلتحق بعمله مما حدا بها إلى إصدار قرار عزله عملا بالمسطرة المنصوص عليها في الفصل 75 مكرر السالف الذكر .

وحيث إنه بالرجوع إلى مقتضيات الفصل 75 مكرر المشار إليه أعلاه الذي نظم مسطرة العزل في حالة ترك الوظيفة ، يستفاد منها أن تطبيق المسطرة المذكورة منوط بتوافر مجموعة من الشروط تتمثل في ثبوت واقعة الانقطاع عن العمل في حق الموظف ، وأن يكون ذلك الانقطاع دون مبرر قانوني ، ثم إنذاره بالالتحاق بالعمل داخل أجل سبعة أيام وعدم استجابته إليه . وأن تخلف أحد هذه الشروط ينزع عن تلك المسطرة مبررات اللجوء إليها ، ويجعل من قرار العزل الصادر على إثرها متسما بعدم المشروعية .

وحيث إنه بعد اطلاع المحكمة على كافة الأوراق المدلى بها في الملف ، تبين لها أن الفترة التي ادعت فيها الإدارة أن الطاعن تخلى فيها عن العمل بصفة إرادية ، ابتداء من 2001/12/10 وحتى بعد توجيه الإنذار إليه في 2002/1/10 ، كان تحت ضغط حالة مرضية أقعدته عن الالتحاق بمقر عمله كما تثبت ذلك الشواهد الطبية التي أرسلها إلى المؤسسة التعليمية التي يشتغل لديها عن طريق البريد المضمـــون ، الأولى تمتد من 2001/12/11 إلى 2002/1/9 ، والثانية من 2002/1/11 إلى غاية 2002/2/10 ثم شهادة ثالثة من 2002/2/11 إلى 2002/3/12 ثم شهادة طبية أخيرة مدتها ثلاثة أشهر تبتدئ من 2002/3/13 ، وهي الشواهد التي لم تنكر الإدارة توصلها بها بدليل الكتاب الموجه إلى الطاعن من طرف النائب الإقليمي لوزارة التربية الوطنية بالخميسات المؤرخ في 2002/03/04 تحت عدد 785 ، يشير فيه إلى كثرة الشهادات الطبية التي توصلت بها النيابة خلال الثلاث سنوات الأخيرة وتطلب منه الإدلاء بتقرير طبي يشخص حالته الصحية ويقدم اقتراحات عملية بخصوصها حتى يعرض على المجلس الصحي الوطني لدراسته واتخاذ القرار الملائم لوضعيته .

وحيث يتبين من ذلك أن الطاعن عند اتخاذ الإدارة لقرار عزله في 2002/5/24 ، كان في حالة غياب مبرر إلى تاريخ انتهاء المدة المحددة في الشهادة الطبية الأخيرة المدلى بها ، أي إلى غاية 2002/6/13 ، مما ينتفي معه أحد الشروط الأساسية لتطبيق مسطرة العزل كما هي منصوص عليها في الفصل 75 مكرر أعلاه ، والمتمثل في الانقطاع غير المبرر عن العمل ، ويجعل بالتالي من الوسيلة المثارة بهذا الصدد مبنية على أساس سليم ويتعين اعتمادها .

وحيث إنه تبعا لذلك ، يكون القرار المطعون فيه مشوبا بتجاوز السلطة لعيب مخالفة القانون ، مما يتعين معه الحكم بإلغائه مع ترتيب الآثار القانونية على ذلك .

**المنطوق**

وتطبيقا لمقتضيات المواد 3 - 4 - 5 - 7 - 8 من القانون رقم 90-41 المحدثة بموجبه المحاكم الإدارية ، وقانون المسطرة المدنية ، والفصل 75 مكرر من الظهير الشريف بتاريخ 1958/2/28 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية .

**لهذه الأسباب**

حكمت المحكمة الإدارية علنيا ابتدائيا وحضوريا :

**في الشكل** : بقبول الطلب .

**وفي الموضوع** : بإلغاء القرار المطعون فيه الصادر عن السيد وزير التربية الوطنية بتاريخ 2002/5/24 تحت عدد 115193 القاضي بعزل الطاعن عن عمله ، مع ترتيب الآثار القانونية عن ذلك .

بهذا صدر الحكم في اليوم والشهر والسنة أعلاه .

- **القانون الأساسي للوظيفة العمومية : تطبيق مقتضيات الفصل 75 مكرر .**
  - بثبوت تبليغ الطاعن بالإنذار بالالتحاق بالعمل داخل أجل سبعة أيام بمقتضى البريد المضمون مع الإشعار بالتسلم تكون الإدارة قد طبقت مقتضيات الفصل المذكور تطبيقا سليما ؛
  - إن نفي التسلم والتوقيع على الإشعار بالتسليم ونفي السكن بالعنوان الوارد بهذا الإشعار يبقى مجرد دفع غير جدي مادام الطاعن لم يثبته .
  - إن الإدلاء للمحكمة بشواهد طبية تتعلق بمجرد تبرير الانقطاع عن العمل لفترات سابقة دون ثبوت الإدلاء بها للإدارة في حينه وفي إبانها حتى تتمكن الإدارة من سلوك المسطرة بشأنها أو ثبوت مانع قاهر حال دون هذا الإدلاء ليس من شأنه إثبات أن الانقطاع عن العمل كان مبررا فعلا .

المملكة المغربية
وزارة العدل
المحكمة الإدارية بمراكش
قسم : دعاوى الإلغاء
حكم رقم : 40
بتاريخ : 20 ذي الحجة 1419
موافق : 1999/4/7
ملف رقم 98/11

**أصل الحكم المحفوظ بكتابة الضبط**
**بالمحكمة الإدارية بمراكش**
**باسم جلالة الملك**

بتاريخ 20 ذي الحجة 1419 موافق 7 أبريل 1999 أصدرت المحكمة الإدارية بمراكش وهي متكونة من السادة :
محمد نميري : رئيسا
عبد الحميد الحمداني : مقررا
المصطفى الدحاني : عضوا
بحضور السيد يوسف الصواب : مفوضا ملكيا
وبمساعدة السيدة لطيفة خربوش : كاتبة للضبط .

**الحكم الآتي نصه :**

– بين

السيد شيكون عبد النبي

الساكن بالمسيرة 1 حرف د رقم 271 الحي الحسني مراكش الجاعل محل المخابرة معه بمكتب الأستاذ عبد الصمد الطعارجي المحامي بهيئة مراكش .

من جهة

– وبين :

–السيد الوزير الأول بمكاتبه بالوزارة الأولى بالرباط ؛

–السيد وزير التربية الوطنية بمكاتبه بالرباط ؛

–السيد الوكيل القضائي للمملكة بمكاتبه بوزارة المالية بالرباط .

من جهة أخرى

**الوقائـــع**

بناء على عريضة الطعن الموضوعة بكتابة ضبط هذه المحكمة بتاريخ 1998/2/12 التي يعرض فيها أنه كان يعمل كأستاذ للسلك الأول بثانوية الورود بقلعة مكونة بإقليم وارززات وأنه منذ حوالي سنتين بدأ يعاني من أعراض أزمات نفسية وبدأت وضعيته الصحية في التدهور منذ بداية 1997 وقد كان طيلة مدة مرضه يدلي للسيد المدير بشـــواهد طبية تبرر انقطاعه عن العمل ، كما أنه توصل بواسطة أسرته باستدعاء لحضور مجلس تأديبي بتاريخ 1997/6/24 وقد أدلى أثناء انعقاد المجلس المذكور بملفه الطبي لتبرير الانقطاع عن العمل ، كما أنه خلال شهر ماي 1997 حاول استئناف عمله غير أن السيد المدير منعه من ذلك ورفض تسلم الشهادة الطبية التي تبرر غيابه السابق ، ومع حلول الموسم الدراسي 98/97 وبالضبط يوم 1997/9/16 تقدم بعد أن شفي من المرض إلى مقر عمله لتوقيع محضر استئناف العمل فبلغ من طرف المدير بقرار العزل رقم 5/1091 وهو موضوع الطعن بالإلغاء اعتمادا على الوسيلتين الآتيتين :

1 –خرق مقتضيات الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وذلك لأنه لم يتوصل بالإنذار المشار إليه في قرار العزل الذي لم يشر إلى تاريخ توصله به ولا إلى طريقة هذا التوصل مما يشكل إخلالا بإجراء جوهري .

2 –انقطاع الطاعن عن العمل انقطاع مبرر نتيجة إصابته بمرض عقلي جعله يفقد التمييز في أغلب الأوقات .

ويلتمس لأجله الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه .

وبناء على مذكرة جواب الوكيل القضائي بصفته هذه ونيابة عن باقي المطلوبين في الطعن التي يدفع فيها بأن الإدارة احترمت الإجراءات المنصوص عليها في الفصل 75 مكرر من القانون الأساسي للوظيفة العمومية وأن الطاعن ترك عمله ولم يدل بأي عذر يبرر غيابه لعدم إثبات إدعائه بتسليم الشواهد الطبية إلى الإدارة وذلك بنسخ الإيصالات المنصوص عليها في المذكرة الوزارية الصادرة بتاريخ 7 ماي 1979 تحت عدد 128 .

وبناء على التقرير الكتابي للسيد المفوض الملكي الذي جاء فيه بأن القرار المطعون فيه غير مشوب بأي عيب يبرر إلغاءه لأن الإدارة سلكت مسطرة الفصل 75 مكرر من ظهير 1958/2/24 المتعلق بالوظيفة العمومية وبأن الطاعن لم يثبت بأنه بعث بكافة الشواهد الطبية المثبتة لحالته الصحية إلى الإدارة حتى تتمكن من ممارسة حقها في القيام بالمراقبة اللازمة المخولة لها بمقتضى الفصل 42 من الظهير المذكور .
وبناء على باقي مذكرات الطرفين ووثائق الملف .
وبناء على الأمر بالتخلي وتبليغه إلى الطرفين مع الإعلام بإدراج القضية بجلسة 1999/3/24 وفيها تخلفا رغم التوصل . وبعد أن تلا السيد المفوض الملكي تقريره تقرر حجز القضية للمداولة والنطق بالحكم لجلسة يومه .
وبعد المداولة طبقا للقانون .

**التعليل**

**في الشكل :**

حيث يدعي الطاعن أنه بلغ بالقرار المطعون فيه بتاريخ 1997/9/16 عند افتتاح الموسم الدراسي ولا دليل على تاريخ تبليغه إليه فعلا . وقد ثبت من وثائق الملف أنه تظلم بعد ذلك إلى السيد وزير التربية الوطنية بتاريخ 1997/11/7 وأن هذا الأخير توصل به بتاريخ 1997/11/11 والتزم الصمت بشأنه مما يكون معه رفع الطاعن طلب الإلغاء إلى هذه المحكمة بتاريخ 1998/2/12 واقعا داخل الأجل القانوني طبقا للمادة 23 من القانون المنظم للمحاكم الإدارية .
وحيث أن عريضة الطعن مستوفية لباقي الشروط الشكلية الأخرى فيتعين قبولها .

**في الموضوع :**

حيث أن الدعوى ترمي إلى الطعن بالإلغاء لتجاوز السلطة ضد القرار الصادر عن السيد وزير التربية الوطنية بتاريخ 1997/6/28 تحت رقم 5/1091 القاضي بعزل الطاعن والتشطيب عليه من أطر الوزارة بناء على مغادرته عمله منذ 1997/4/30 وعدم الالتحاق به رغم رسالة الإنذار الموجهة إليه بتاريخ 1997/5/19 .

1 -بالنسبة للوسيلة الأولى المتعلقة بخرق مقتضيات الفصل 75 مكرر من النظام العام للوظيفة العمومية :

حيث ثبت من القرار المطعون فيه أنه اتخذ بناء على مقتضيات الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي يقضي بأنه في حالة ترك الموظف الوظيفة بدون إذن قانوني فإنه ينذر رسميا من أجل العودة إلى عمله خلال سبعة أيام الموالية لتاريخ توصله بالإنذار .
وبعد انصرام الأجل بدون عودته تتخذ في حقه بدون استشارة المجلس التأديبي عقوبة العزل مع إيقاف حقوقه في التقاعد أو بدونه .

وحيث ثبت من وثائق الملف أن مدير المؤسسة التي يعمل بها الطاعن حرر إعلانا بانقطاع الطاعن عن العمل ابتداء من تاريخ 1997/4/30 وأن الإدارة على أثره وجهت إلى الطاعن إنذارا من أجل العودة إلى عمله داخل أجل سبعة أيام تحت طائلة مقتضيات الفصل 75 مكرر المذكور . وقد ثبت أن الطاعن توصل بالإنذار المذكور بتاريخ 1997/5/26 حسبما هو ثابت بالإشعار بالتسلم المدلى به بدون أن يثبت أنه التحق بعمله فعلا داخل الأجل المذكور مما تكون معه الإدارة قد طبقت مقتضيات الفصل 75 مكرر المذكور تطبيقا سليمـــا .

وحيث دفع الطاعن بخصوص الإنذار الموجه إليه بأنه لم يسبق أن تسلمه أو وقع على الإشعار بالتسلم المدلى به وبأنه لم يسبق له ولا لعائلته أن قطنا بالعنوان الوارد به وأدلى بشهادة للسكنى .

لكن حيث ثبت للمحكمة بعد تصفح الوثيقة المذكورة أن نفي التسلم والتوقيع بقي مجرد دفع غير جدي مادام الطاعن لم يثبته ولم يسلك بشأنه المسطرة الواجبة قانونا . أما بالنسبة لنفي السكنى فإن شهادة السكنى المدلى بها من طرف الطاعن مؤرخة في 1998/11/3 ولا تتعلق بفترة التسلم المذكور مما يبقى معه كذلك هذا الدفع دفعا غير جدي وغير ثابت خاصة وأن الطاعن لم يجزم بشأنه عندما أكد في معرض عرض هذا الدفع بأنه وعائلته لم يسبق أن سكنا بالعنوان موضوع النزاع على الأقل خلال الخمس سنوات الأخيرة .

2 –بالنسبة للوسيلة الثانية المتعلقة بأن الانقطاع عن العمل مبرر نتيجة إصابته بمرض عقلي :

حيث تبين بعد الاطلاع على الشواهد الطبية التي أدلى بها الطاعن أنها إنما تتعلق بتبرير الانقطاع عن العمل لفترات سابقة ولم يثبت أنه أدلى للإدارة في حينه بشواهد طبية في إبانها لتبرير انقطاعه عن العمل حتى تتمكن الإدارة من سلوك المسطرة بشأنها ، أو أن هناك مانع قاهر حال دون الإدلاء بها في إبانها . وقد ثبت للمحكمة من خلال مذكرات الطاعن أن هناك تناقضا وتضاربا في ذلك ، ذلك أنه يؤكد في عريضة الطعن بأن مدير الثانوية التي يعمل بها رفض خلال شهر ماي 1997 تسلمها منه تبريرا لغياب سابق ثم يعود في مذكرة لاحقة ليؤكد بأنه تسلم المدير شواهد طبية بدون أن يتسلم منه مقابل ذلك إيصالا أو إشهادا بذلك ثم يضيف بأنه حتى في حالة كونه لم يدل بالشواهد الطبية فإن حالته الصحية المتدهورة تشفع له .

وحيث لم يثبت من الشواهد الطبية المدلى بها أن الطاعن مصاب بمرض عقلي قائم ومستقر بحيث يفقده الإدراك والتمييز فعلا .

وحيث أن الطعن يبقى نظرا لما سبق غير قائم على أساس مما يستوجب التصريح برفضه .

**المنطوق**

وتطبيقا للقانون المنظم للمحاكم الإدارية .

**لهذه الأسباب**

إن المحكمة الإدارية وهي تقضي علنيا ابتدائيا حضوريا تصرح :

**في الشكل** : بقبول الطعن .

**وفي الموضوع** : برفضه .

بهذا صدر الحكم في اليوم والشهر والسنة أعلاه .

**▪ انعدام ما يفيد تبني مقترح المجلس التأديبي صراحة والاكتفاء بالتوقيع أسفل المحضر المحرر من هذا الأخير وبعث الوزير رسالة إخبارية بصدور العقوبة التأديبية من طرف الهيئة الاستشارية يجعل القرار المطعون فيه معيبا شكلا وصادرا من جهة غير مختصة .**

المحكمة الإدارية بفاس
حكم عدد 67 بتاريخ 2001/2/6
أديبة عيوش ضد وزير التربية الوطنية

**باسم جلالة الملك**

بتاريخ 6 فبراير 2001 ، أصدرت المحكمة الإدارية بفاس وهي متكونة من السادة :

- ذ. محمد النجاري : رئيسا مقررا
- ذ. سعد غزيول برادة : عضوا
- ذ. أناس السبتي : عضوا

بحضور محمد صقلي حسيني : مفوضا ملكيا
وبمساعدة السيد عبد الرحيم العلمي : كاتب الضبط

**الحكم الآتي نصه بين :**

السيدة أديبة عيوش أستاذة السلك الأول بإعدادية عمر الخيام فاس ، نائبها ذ. عزيز بنكيران المحامي بفاس .

مدعية من جهة

وبين وزارة التربية الوطنية في شخص السيد الوزير بالرباط .

مدعى عليها من جهة أخرى

**أولا : الوقائع**

بناء على القانون رقم 90-41 المحدث للمحاكم الإدارية .

وبناء على المادة السابعة منه التي تحيل على قانون المسطرة المدنية .

وحيث إنه بمقتضى مقال مسجل بتاريخ 2000/4/20 تعرض فيه الطالبة السيدة أديبة عيوش بواسطة محاميها أنها تطعن في القرار الإداري عدد 1/6338 المؤرخ في 2000/6/30 والقاضي بتوقيفها مؤقتا لمدة شهر مع الحرمان من كل أجرة والذي بلغت به بتاريخ 2000/4/15 وذلك لكون هذا القرار خالف القانون عندما نص على أن المجلس التأديبي المنعقد بتاريخ 2000/3/8 قد اتخذ ضد العارضة عقوبة التوقيف المذكورة والحالة أن سلطة هذا المجلس منحصرة في الدور الاستشاري بعد دراسة الملف واقتراح العقوبة المناسبة ، كما أن القرار المطعون فيه بالإلغاء منعدم التعليل إذ اكتفى مصدره باتخاذ القرار المطعون فيه دون

ذكر الأسباب التي أدت بالإدارة إلى اتخاذ القرار ودون ذكر الإجراءات المتخذة قبل صدوره فضلا عن كونه متسما بالتعسف في استعمال السلطة لانعدام ملاءمة القرار المطعون فيه بالإلغاء والظروف الموضوعية التي تمثل النازلة خاصة وأن مقتضيات الفصل 66 من قانون الوظيفة العمومية ينص على عقوبات متعددة قبل التوقيف المؤقت والحرمان من الراتب الشهري ملتمسة بناء على كل ما ذكر في مقالها إلغاء القرار المطعون فيه .

**ثانيا : الإجراءات**

حيث إنه بعد تبليغ نسخة من المقال الافتتاحي إلى الطرف المطلوب أجاب السيد الوكيل القضائي عنه موضحا بأن وقائع النازلة ابتدأت بحصول خصاص في إعدادية الزهور نتيجة استفادة أستاذ من رخصة مرضية مما تقرر معه الالتجاء إلى الطاقم الاحتياطي الذي تتوفر عليه نيابة وزارة التربية الوطنية لسد الفراغ وقد تم تكليف الطاعنة بالقيام بهاته المهمة بعد استعمال معايير موضوعية مرتبطة بالأقدمية ونقطة التفتيش والنقطة الإدارية إلا أن الطاعنة لم تمتثل لقرار انتدابها بسد الخصاص المذكور مما حدا بالإدارة إلى عرض ملفها على أنظار المجلس التأديبي الذي اقترح بعد تمكين الطاعنة من الدفاع عن نفسها اتخاذ عقوبة التوقيف المؤقت في حقها وهو الاقتراح الذي حظي بمباركة الجهة المختصة موضحا بأن الطعن غير مقبول شكلا لكونه انصب على إجراء لا تتوفر فيه سمات القرار الإداري لأن القرار المؤثر هو القرار الصادر بناء على اقتراح المجلس التأديبي بتاريخ 2000/3/28 وأن القرار غير مخالف للقانون لكونه بني على اقتراح من المجلس التأديبي الذي تم تبنيه من طرف السيد الوزير وفق ما يتضح من توقيع السيد رضا سكو المفوض له بذلك وأن الطاعنة بلغت بقرار السيد الوزير بمقتضى رسالة الإخبار موضوع الطعن كما أن القرار غير مشوب بعيب انعدام التعليل لأن الإدارة وإن كانت غير ملزمة بتعليل قراراتها في صلبها فإن القرار المؤثر في الوضع القانوني للمعنية بالأمر والذي لم يكن موضوع أي طعن تبنى اقتراح المجلس التأديبي الذي جاء معللا ، فضلا عن كون العقوبة المتخذة في حق الطاعنة ملائمة للفعل المرتكب مادام أن الطاعنة رفضت الامتثال لتعليمات رؤسائها بتعويض زميل لها يوجد في رخصة مرضية وقد أدى ذلك إلى عرقلة وتعطيل سير المرفق العام وتعريض التلاميذ للضياع ملتمسا الحكم بعدم قبول الطعن شكلا ورفضه موضوعا .

وحيث إنه بعد تعقيب كل من الطرفين بما هو مدون في مذكراتها واعتبار القضية جاهزة صدر أمر بالتخلي وإعلام الأطراف بتاريخ الجلسة الذي هو 2001/1/30 حيث حضر دفاع الطرف الطالب وأكد ما سبق في حين تخلف المطلوب ضدهم رغم توصلهم فأعطيت الكلمة للسيد المفوض الملكي الذي اقترح الحكم بقبول الطلب شكلا لكون المقرر المؤثر في وضعية الطاعنة هو الذي توصلت به بتاريخ 2000/4/15 وإلغاء القرار المطعون فيه موضوعا بعلة أن عقوبة التوقيف متخذة من طرف المجلس التأديبي الذي يعتبر هيئة استشارية في غياب التنصيص على تبني السيد وزير التربية الوطنية للاقتراح باعتباره المختص قانونا في اتخاذ مثل هاته العقوبة وفي حالة ما إذا أرادت المحكمة غير ذلك اقتراح إجراء بحث .

**ثالثا : التعليل**

**في الشكل**

حيث إن الإدارة دفعت بعدم قبول الطلب شكلا لوروده على رسالة إخبارية .

لكن حيث إن الطعن انصب أساسا على قرار التوقيف المؤقت المتخذ كعقوبة تأديبية في حق الطاعنة والمبلغ لها بمقتضى رسالة السيد وزير التربية الوطنية المذكورة ذلك أن كل الدفوعات الواردة بالمقال تنصب على قرار التوقيف .

وحيث إنه لا دليل بالملف يفيد تبليغ هذا القرار قبل توصل الطاعنة بهاته الرسالة .

وحيث إنه فضلا عن ذلك فإن الرسالة وإن كانت أخبرت الطاعنة بوجود قرار المجلس التأديبي المتخذ في حقها فإنها ألزمتها بالتوقف عن العمل لمدة شهر بمجرد توصلها وبضرورة استئناف العمل بداية من تاريخ انتهاء العقوبة .

وحيث إنه لذلك تكون هاته الرسالة حاملة في طيها لقرار إداري مؤثر في المركز القانوني للطاعنة مما يحق لها الطعن فيها وفيما تضمنته .

وحيث إن هذا الطعن مقدم داخل الأجل القانوني المحدد في ستين يوما من تاريخ التوصل بالقرار وفق أحكام المادة 23 من قانون المحاكم الإدارية مادام أن التبليغ وقع يوم 2000/4/15 والطعن القضائي مسجل بتاريخ 2000/4/20 .

وحيث إنه بالإضافة إلى ذلك فإن مقال الطعن مستوف لباقي الشروط الشكلية مما يتعين قبوله شكلا .

**حول الموضوع :**

حيث لئن كانت الإدارة غير ملتزمة بتعليل قراراتها في صلبها متى انعدم نص قانوني يوجب ذلك ولها كامل السلطة التقديرية في اتخاذ العقاب المناسب شريطة عدم الغلو فيه فإنها ملزمة بمراعاة الشكليات التي يوجب القانون اتباعها لاتخاذ القرار الإداري ومراعاة اختصاص كل جهة .

وحيث إنه في نازلة الحال فإنه بالاطلاع على الرسالة عدد 1/6338 المذكورة أعلاه يتبين أن السيد وزير التربية يخبر الطاعنة صراحة بأن المجلس التأديبي المنعقد بتاريخ 2000/3/8 اتخذ في حقها عقوبة التوقيف المؤقت مع الحرمان من كل أجره باستثناء التعويضات العائلية لمدة شهر واحد .

وحيث إنه من المعلوم أن حق التأديب تختص به السلطة التي لها حق التسمية وأن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي ينحصر دورها في اقتراح العقوبة المناسبة في حق الموظف المتابع بعد إحالة القضية عليه من طرف السلطة التي لها حق التأديب وفق ما تنص عليه مقتضيات الفصلين 65 و 66 من قانون الوظيفة العمومية .

وحيث إن ذلك يعني أن قرارات تأديب الموظفين تتخذ من طرف الجهة التي لها حق التسمية وهي في نازلة الحال وزير التربية الوطنية أو من يفوض له في هذا الغرض متى كان القانون يسمح به بذلك وأن اكتفاء هذا الأخير بالإخبار عن الرأي الاستشاري للمجلس التأديبي باتخاذ قرار عقوبة التوقيف المؤقت والعمل على تنفيذه دون إفصاح الجهة المختصة بإصداره عن نيتها صراحة في تبني هذا المقترح يجعل الرأي الاستشاري المذكور قرارا نافذا ومؤثرا في المركز القانوني للطاعنة رغم صدوره من جهة غير مختصة علما بأن ما أدلت به الإدارة من صورة لمحضر المجلس التأديبي المنعقد بتاريخ 2000/3/8 والمشار في أسفله إلى توقيع السيد رضا سكو نيابة عن الوزير وتفويض منه لا يغير من الأمر شيئا باعتبار أن هذا الأخير لم يعبر صراحة عن تبني هذا القرار مكتفيا بالتوقيع فقط الذي ينصرف إلى عدة احتمالات مما لا يعبر بالشكل الواضح عن تبني هذا المقترح علما بأن العرف الإداري جرى على تهييء نموذج خاص يشار فيه إلى مقترح المجلس التأديبي وتبني المسؤول المختص لهذا المقترح أو اتخاذ عقوبة أقل...وهو ما لم يتوفر في نازلة الحال .

وحيث إنه بإخلال القرار المطعون فيه بهذه الشكليات واكتفائه بتنفيذ مقترح المجلس التأديبي بعد الإخبار به يجعل القرار المتخذ معيبا ومعرضا للإلغاء .

**رابعا : المنطوق**

**لهذه الأسباب**

إن المحكمة الإدارية وهي تقضي علنيا ابتدائيا وحضوريا بقبول الطعن شكلا .

في الموضوع : بإلغاء القرار المطعون فيه القاضي بمعاقبة الطاعنة أدبية عيوش بالتوقيف المؤقت مع الحرمان من كل أجرة باستثناء التعويضات العائلية لمدة شهر واحد مع ما ترتب عن ذلك من آثار قانونية .

بهذا صدر الحكم في اليوم والشهر والسنة أعلاه وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالمحكمة الإدارية بفاس .

- **إن عدم استدلال الإدارة بما يفيد توصل المدعي بالإنذار بالرجوع إلى العمل وإقرارها بتعذر ذلك...يجعل قرار العزل المتخذ في حق الطاعن مشوبا بالشطط في استعمال السلطة .**

المملكة المغربية
وزارة العدل
المحكمة الإدارية بفاس

قسم : الإلغاء
حكم : 291
بتاريخ : 2003/4/22
ملف رقم : 156غ/2001

الطرف المدعي :
بوجمعة الملولي
نائبه :
ذ. بل الأخضر ودودح المحاميان بتازة
الطرف المدعى عليه :
وزير التربية الوطنية ومن معه
الرسوم القضائية :
معفـــى

**باسم جلالة الملك**

بتاريخ : 22 أبريل 2003 أصدرت المحكمة الإدارية بفاس وهي متكونة من السادة :

- ذ. سعد غزيول برادة رئيسا
- ذ. أناس السبتي مقررا
- ذ. عز العرب الحمومي عضوا

بحضور محمد صقلي حسيني : مفوضا ملكيا
وبمساعدة السيدة سعيدة الأشهب : كاتبة الضبط

**الحكم الآتي نصه :**

**بين :**

- بوجمعة الملولي مهنته معلم عنوانه حي المستقبل الرقم 91 تازة العليا .
- نائبه ذين / حسان بل الأخضر وعبد الكريم دودوح المحاميان بتازة .

مدعي من جهة

وبين
1) وزير التربية الوطنية بمكاتبه بالرباط ؛
2) الوكيل القضائي للمملكة الرباط ؛
3) الوزير الأول ممثلا للدولة المغربية الرباط .
مدعى عليهم من جهة أخرى

**أولا : الوقائع**

بناء على المقال الافتتاحي للدعوى المودع بصندوق هذه المحكمة بتاريخ 2001/5/18 والمعفى من أداء الرسوم القضائية بقوة القانون والذي يعرض فيه المدعي بواسطة دفاعه أنه توصل بتاريخ 2001/3/23 بقرار صادر عن وزير التربية الوطنية مؤرخ في 2001/3/2 تحت عدد 1/6162 يقرر عزله من وظيفته بأسلاك الإدارة وذلك ابتداء من 98/9/16 واستند قرار العزل على مقتضيات الفصل 75 من القانون المنظم للوظيفة العمومية وأن هذا الطعن مقبول شكلا لكون المدعي بلغ بواسطة البريد العادي بعنوانه الشخصي بحي المستقبل الرقم 91 وذلك بتاريخ 2001/3/23 وموضوعا أن القرار خرق مقتضيات الفصل 75 من ظهير 58/2/24 ذلك أن القرار المذكور يعترف صراحة أنه تعذر تبليغ رسالة الإنذار بالرجوع إلى العمل وأن العبرة بالإجراءات الإدارية والقرارات الإدارية والقرارات لتصبح سارية المفعول تجاه المواطنين بصفة عامة هي تبليغها للمعنيين بالأمر وأنه لا يوجد بين يدي الإدارة استنادا إلى القرار المطعون فيه ما يفيد توصل المدعي بالإنذار المنصوص عليه بالفصل 75 مكرر وأن الإدارة يقع عليها عبئ إثبات تبليغ هذا الإنذار مما يجعل القرار متسما بالشطط في استعمال السلطة وكذلك عدم ارتكاز القرار المطعون فيه على أي أساس واقعي سليم ذلك أن المدعي يشغل رئيس المجلس البلدي للجماعة الحضرية لتازة ويضطر بحكم مهنته إلى التغيب وفق ما يقتضيه القانون وأنه يدلي بعدة وثائق تفيد حضوره في عدة اجتماعات يستدعى لها بصفة قانونية وأن هذه التغيبات قانونية ومستندها ظهير 1976 وأنه يدلي بمراسلة صادرة عن وزير التربية الوطنية يجيب فيها المدعي عن طلبه المتعلق بتسوية التعويضات العائلية . ملتمسا إلغاء القرار الصادر بتاريخ 2001/3/2 تحت عدد 1/6162 الصادر عن السيد وزير التربية الوطنية وأدلى بالوثائق .

وبناء على مذكرة السيد الوكيل القضائي النائب عن السيد وزير التربية الوطنية والتي يعرض فيها أن قرار العزل قد صدر وفق المسطرة المنصوص عليها في الفصل 75 مكرر من ظهير 58/2/24 كما وقع تعديله وتتميمه بتاريخ 2–8–97 . ذلك أن السيد بوجمعة قد انقطع عن عمله بتاريخ 98/9/16 دون أن يدلي بأية وثيقة تبرر هذا الانقطاع وأن غياب أي موظف عمومي عن عمله بدون مبرر مشروع يجعله في حالة ترك الوظيفة وقد اضطرت الإدارة إلى استفساره عن انقطاعه عن عمله والتمست منه العودة إلى عمله لتبرير غيابه داخل الآجال القانونية وأن هذا الاستفسار تم وفق مقتضيات الفقرتين الثانية والثالثة من الفصل 75 مكرر وذلك بتوجيه الإنذار إلى المعني بالأمر إلى عنوانه الشخصي ، وأن الإدارة لما اعتمدت جميع الإجراءات الممكنة قامت بتوقيف راتبه الشهري بتاريخ 2001/1/18 بعد انقضاء أجل الشهرين

أصدرت قرارها بعزله وأن الطاعن قام بمغادرة عمله بتاريخ 98/5/16 ولم يقم بعدها بالعودة إلى عمله واكتفى بالاستشهاد ببعض الوثائق المتعلقة بحضور الاجتماعات المتعلقة بتسوية ملف التعويضات العائلية وهي كلها لا تفي بالضرورة أن الطاعن عاد مباشرة إلى عمله وهذا الاستيناف ترتب عنه آليا عرض المعني بالأمر أمام أنظار المجلس التأديبي ، والتمس رفض الطلب .

وبناء على محضر البحث المؤرخ في 2001/10/24 والذي حضره المدعي وأوضح أنه توصل بقرار العزل بتاريخ 2001/3/23 وقد توقف راتبه لمدة شهرين قبل صدور القرار . وأنه لم يتوصل بأية رسالة قبل عزله وأنه بتاريخ 99/5/13 توصل برسالة تسوية وضعيته العائلية علما بأنه أحيل على المجلس التأديبي في ماي 2000 وأنه لم يتوصل بالقرار المتخذ في حقه إلى أن فوجئ بقرار العزل وأن تغيباته كانت مبررة . وبناء على جلسة البحث التكميلي والتي تخلف لها السيد الوكيل القضائي الذي لم يدل بالملف التأديبي للطاعن رغم تكليفه بذلك .

وبناء على تبادل المذكرات والردود صدر الأمر بالتخلي والاستدعاء لجلسة 2002/4/15 تخلف لها دفاع الطرف المدعي وباقي المدعى عليهم فاعتبرت المحكمة القضية جاهزة وتناول الكلمة السيد المفوض الملكي الذي اقترح ثبوت الطعن شكلا لكونه جاء داخل أجل الطعن القضائي سيما وأن قرار العزل اتخذ بتاريخ 2001/3/21 وأن المدعي سبق وأن أحيل على المجلس التأديبي وبالتالي عدم تحقق العلم اليقيني بفحوى سيما وأن إيقاف الراتب لم يعرف بسببه إلا بعد صدور قرار العزل . وموضوعا إلغاء القرار المطعون فيه لعدم ارتكاز القرار على سند صحيح سيما وأن المراسلات التي تمت بين وزير التربية الوطنية والطاعن حول ملف التعويضات العائلية أمر يوضح أن المدعي بقي يعمل دون انقطاع . وتقرر حجز القضية للمداولة لجلسة 2003/4/22 .

**ثانيا : التعليل**

حيث يهدف طلب المدعي إلى الحكم بإلغاء قرار العزل الصادر بتاريخ 2001/3/2 تحت رقم 1/6162 الصادر عن السيد وزير التربية الوطنية .

**حول القبـــول**

حيث إنه بالرجوع إلى وثائق الملف ولاسيما قرار العزل المستدل به يتضح أن المدعي قد توصل به بتاريخ 2001/3/21 وأن رفعه للدعوى كان بتاريخ 2001/5/18 أي داخل أجل الطعن القضائي المنصوص عليه بالفصل 23 من قانون 90-41 ولا يمس من سلامة تحقق إيقاف الطاعن عن العمل منذ يناير 2001 وحرمانه من أجرته سيما وأن المدعي سبق له أن استدعي لحضور المجلس التأديبي المنعقد على التوالي بتاريخ 99/4/29 و 2000/2/21 مما يحول دون علمه اليقيني بفحوى القرار وأسبابه طالما أن القرار المطعون فيه اعتمد مقتضيات الفصل 75 مكرر من قانون 58/2/24 كما وقع تعديله مما يبقى معه الطلب قدم على الشكل والصفة المتطلبين قانونا ويتعين التصريح بقبوله من هذه الزاوية .

**حول الموضوع**

حيث يؤسس المدعي منازعته في القرار المطعون فيه خرق الإدارة لمقتضيات الفصل 75 مكرر من قانون الوظيفة العمومية وذلك لعدم ارتكاز القرار على أساس قانوني سليم .

حيث تركزت دفوع السيد الوكيل القضائي أن الطاعن غادر عمله بدون مبرر مما حملها إلى سلوك مسطرة الفصل 75 مكرر .

حيث أنه بالرجوع إلى وثائق الملف يتضح أن المدعي ينكر توصله بأي إنذار من أجل الرجوع إلى العمل علما بأن الفصل 75 مكرر الذي يوجب على الإدارة أن تنذر الموظف المتغيب بدون عذر مقبول قصد الرجوع إلى عمله وأن إخلالها بهذا الإجراء يجعل التصرف المترتب عنه غير قانوني .

حيث أن عدم استدلال الإدارة بها يفيد توصل المدعي بالإنذار بالرجوع إلى العمل وإقرارها بتعذر ذلك سيما وأن المدعي يؤكد سواء في جلسة البحث أو عريضة الطلب أنه لم ينقطع عن العمل وقد سبق أن استدعي للمثول أمام المجلس التأديبي لمرتين وذلك بتاريخ 99/4/29 و 2000/2/24 وأن مثل هذا الإجراء يعني أن الطاعن كان متواجدا بالمؤسسة التي يعمل بها وما يؤكد هذا التواجد تلك الرسالة المستدل بها من طرفه والموجهة إليه من طرف السيد وزير التربية حول تسوية ملف التعويضات العائلية بتاريخ لاحق على التاريخ الذي تعتمده الإدارة كأساس لقرار العزل والذي هو 98/9/18 فضلا كذلك على أن المحكمة في إطار تحقيقها للدعوى كلفت الإدارة المدعى عليها بالإدلاء بالملف التأديبي للطاعن لمعرفة أسباب إحالته على المجلس المذكور ومآل هاته الإحالة وما إذا كانت تتعلق بمغادرة مكان العمل أو مخالفات منسوبة إلى الطاعن قبل اتخاذ قرار العزل .

وحيث أن إحجام الإدارة عن الإدلاء بما كلفت به وما يجعل أن قرار العزل المتخذ في حق الطاعن مشوبا بالشطط في استعمال السلطة وحليفه بذلك الإلغاء .

**ثالثا : المنطوق**

**لهذه الأسباب**

إن المحكمة الإدارية وهي تقضي علنيا ابتدائيا وحضوريا

في الشكل : بقبــول الطلب .

في الموضوع : بإلغاء قرار العزل الصادر عن السيد وزير التربية الوطنية بتاريخ 2001/3/21 تحت عدد 1/6162 بما ترتب عنه من آثار .

بهذا صدر الحكم في اليوم والشهر والسنة أعلاه وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالمحكمة الإدارية بفاس .

**إمضاء**

**الرئيس المقرر كاتب الضبط**

- **ارتكز الحكم المستأنف على أساس قانوني سليم وعلل تعليلا كافيا عندما استبعد تطبيق آثار الإنذار باستئناف العمل في إطار الفصل 75 مكرر من قانون الوظيفة العمومية .**

المملكة المغربية
الحمد لله وحده

القرار عدد : 79
المؤرخ في : 2005/2/2
ملف إداري القسم الأول
عدد : 2196-4-1-2003
السيد الوكيل القضائي للمملكة
ضد
بوجمعة الملولي

**باسم جلالة الملك**

بتاريخ : 2005/2/2
إن الغرفة الإدارية القسم الأول
من المجلس الأعلى
في جلستها العلنية أصدرت القرار الآتي نصه
**بين** : السيد الوكيل القضائي للمملكة بصفته هذه ونائبا عن الدولة المغربية في شخص السيد الوزير الأول وعن السيد وزير التربية الوطنية والشباب والجاعل محل المخابرة معه بمكاتب السيد وزير المالية والخوصصة بالرباط

**المستأنفين**

**وبين** : بوجمعة الملولي
الكائن بحي المستقبل الرقم 91 بتازة العليا
ينوب عنه الأستاذ أحمد العزوزية المحامي بتازة والمقبول لدى المجلس الأعلى .
بناء على المقال المرفوع بتاريخ 16-7-2003 من طرف المستأنفين المذكورين أعلاه بواسطة نائبهم السيد الوكيل القضائي للمملكة ، والرامي إلى استئناف الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية بفاس بتاريخ 22-4-2003 في الملف عدد : 156 غ – 2001 .
وبناء على مذكرة الجواب المدلى بها بتاريخ 19-7-2004 من طرف المستأنف عليه بواسطة نائبه الأستاذ أحمد العزوزية والرامية إلى رفض الطلب .
وبناء على الأوراق الأخرى المدلى بها في الملف .

وبناء على الفصل 45 وما يليه من القانون رقم 41-90 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف بتاريخ 10-9-1993 المتعلق بإحداث محاكم إدارية .
وبناء على قانون المسطرة المدنية المؤرخ في 28 شتنبر 1974 .
وبناء على الأمر بالتخلي والإبلاغ الصادر في 5-1-2005 .
وبناء على الإعلام بتعيين القضية في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ 2-2-2005 .
وبناء على المناداة على الطرفين ومن ينوب عنهما وعدم حضورهما .
وبعد تلاوة المستشار المقرر السيد محمد بورمضان تقريره في هذه الجلسة والاستماع إلى ملاحظات المحامي العام السيد أحمد الموساوي .
وبعد المداولة طبقا للقانون .

**في الشكل :**

حيث إن الاستئناف المقدم في 16-7-2003 من طرف الوكيل القضائي للمملكة أصالة ونيابة عن الدولة المغربية في شخص الوزير الأول ووزير التربية الوطنية والشباب للحكم 291 الصادر عن المحكمة الإدارية بفاس في 22-4-2003 في الملف 156-01 القاضي بإلغاء مقرر وزير التربية الوطنية بعزل بوجمعة الملولي من وظيفة معلم إثر تبليغه في 19-6-2003 قدم في الظرف والشكل المطلوبين قانونا وروعيت شروط قبوله .

**في الجوهر :**

حيث إنه بمقال قدم في 18-5-2001 أمام المحكمة الإدارية بفاس طالب بوجمعة الملولي – بسبب التجاوز في استعمال السلطة – إلغاء مقرر وزير التربية الوطنية 6162 (2-3-2001) بعزله ابتداء من 16-9-1998 من وظيفته كمعلم بمدرسة خالد بن الوليد والذي توصل به 23-3-2001 ناعيا عليه اتخاذه في إطار الفصل 75 مكرر من ظهير 24-2-1958 دون إثبات توصله بالإنذار بالرجوع إلى العمل أو تعذر ذلك على الإدارة وتغاضيه عن تبرير تغيباته بحضور اجتماعات المجلس البلدي لتازة بصفته رئيسا له عملا بمقتضيات ظهير 1976 . وبعد جواب الإدارة أنه على إثر تغيبات الطاعن الغير القانونية والتي بلغ عددها 99 يوما أنذر بكتاب 491 (25-9-1998) بوجوب العودة إلى العمل أجاب عنه برسالة في 5-10-1998 بسبق التماس الترخيص له بالتغيب دون جواب فأحيل على المجلس التأديبي الذي اقترح في 21-3-2000 إنذاره لالتزامه أمامه باستيناف عمله ولما لم ينضبط وبقي مستمرا في تغيبه عن العمل تم إيقاف راتبه ابتداء من 18-1-2001 ولم يستأنف عمله فاتخذ في حقه مقرر العزل . وبعد إفادة الطاعن – خلال جلسة البحث – بأن راتبه توقف قبل توصله بمقرر العزل بحوالي شهرين وسبق عرضه على المجلس التأديبي خلال مايو 2000 وبعد توصله بالمقرر المتخذ في حقه صدر الحكم المطعون فيه مستجيبا للطلب .

وحيث تنعى الإدارة على هذا القرار فساد التعليل الموازي لانعدامه فيما ذهب إليه من أنها لم تدل بما يفيد توصل الطاعن بالإنذار بالرجوع إلى العمل والحال أنه انقطع عن العمل منذ 16-9-1998 بدون الإدلاء بأية وثيقة تبرر ذلك وبالرغم من إنذاره بالرجوع إلى عمله وتماديه وعرضه على أنظار المجلس التأديبي تم توقيف راتبه أخيرا...

لكن حيث ارتكز الحكم المستأنف على أساس قانوني سليم وعلل تعليلا كافيا عندما استبعد تطبيق آثار الإنذار باستيناف العمل في إطار الفصل 75 مكرر لإنكار الطاعن توصله به وعدم إثبات الإدارة لتوصل الطاعن به فضلا عن إثبات الطاعن تواجده بالمؤسسة لسبق توصله بالمؤسسة باستدعاءين للمثول أمام المجلس التأديبي في 29-4-1999 و 24-2-2000 بمثل توصله بالمؤسسة برسالة من وزير التربية بشأن تسوية وضعية لاحقة لتاريخ نفـاذ مقرر العزل .

**لهذه الأسباب**

قضى المجلس الأعلى

**في الشكل** : بقبول الاستئناف

**وفي الموضوع** : بتأييد الحكم المستأنف .

وبه صدر الحكم وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بالمجلس الأعلى بالرباط وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من رئيس الغرفة الإدارية (القسم الأول) السيد مصطفى مدرع والمستشارين السادة : محمد بورمضان مقررا – عبد الحميد سبيلا – فاطمة الحجاجي وحسن مرشان أعضاء وبمحضر المحامي العام السيد أحمد الموساوي وبمساعدة كاتبة الضبط السيدة نفيسة الحراق .

المجلس الأعلى
وبموافقة هذه النسخة للأصل الحامل
لتوقيعات الرئيس والمستشار المقرر
وكاتب الضبط
يشهد رئيس مصلحة كتابة الضبط
بمطابقتها للأصل

نسخة تبليغية من القرار الإداري
عدد 79 الصادر في الملف 4
عدد 03/2196 في 3 صفحات
سلمت للأستاذ أحمد العزوزية
تحت عدد 2364
بتاريخ 2 يونيو 2005

- **مشروعية الاقتطاع من رواتب الموظفين المضربين عن العمل بدون احترام الضوابط القانونية والأخلاقية .**
- **للقاضي الإداري أن يخلق قواعد قانونية عندما يخلو المجال من التشريع .**

صدر عن المحكمة الإدارية بالرباط حكما قضائيا بتاريخ 2006/02/07 تحت عدد 192 برفض طلب أستاذ للتعليم الثانوي الإعدادي يرمي إلى إلغاء قرار مدير الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين بتطوان بشأن الاقتطاع من الأجر بسبب التغيب عن العمل يوم 13 أكتوبر 2004 ، وقد اعتمدت المحكمة في إصدار الحكم المذكور على ما يلي :

حيث إن إضراب الموظفين هو امتناعهم عن تأدية أعمال وظائفهم بصفة مؤقتة ، تعبيرا عن عدم الرضى عن أمر معين ، وهو من الحقوق المكفولة بمقتضى الدستور الذي نص في فصله 14 على "**أن حق الإضراب مضمون وسيبين قانون تنظيمي الشروط والإجراءات التي يمكن معها ممارسة هذا الحق**" .

وحيث إنه أمام عدم إصدار الجهات المختصة للنص التنظيمي المشار إليه ، فإن القاضي الإداري بما له من دور في خلق قواعد قانونية عندما يخلو المجال من التشريع ، يكون ملزما بوضع ضوابط ومعايير من شأنها أن تضمن لهذا الحق البقاء والحماية من جهة ، ومن جهة أخرى عدم التعسف في استعماله لحسن سير المرفق العام بانتظام ، وهذا المبدأ تم تأصيله من طرف مجلس الدولة الفرنسي عندما أعطى الاختصاص للقاضي الإداري في خلق الموازنة بين مبدأ استمرارية المرفق العام والحق في ممارسة الحرية .

وحيث إن حق الإضراب كحق أصيل لا يقتضي طلبا من قبل صاحب الشأن ، ولا يلزم لنشوئه صدور قرار من الإدارة بالترخيص ، كما هو الشأن بالنسبة لبعض الحقوق السياسية الأخرى ، إلا أنه لاعتبارات النظام العام وحسن سير المرفق فإن ممارسته تستوجب التقيد بنظام الإخطار La déclaration أي أن على الجهة الراغبة في خوض إضراب ما لأسباب مهنية أن تخطر الإدارة بذلك حتى تتمكن هذه الأخيرة من اتخاذ الاحتياطات اللازمة وأن يتم الإعلان المسبق عن الإضراب لتوضيح أسبابه ومدته ويتم تبليغه للجهات المعنية داخل أجل كافي ومعقول .

وحيث يؤخذ من تصريحات الأطراف بجلسة البحث أن الإضراب موضوع الاقتطاع خاضته فئة أساتذة التعليم الإعدادي ، الذين لم يسبق لهم أن كانوا معلمين وعددهم 22866 أستاذا وأستاذة بعد فشل النقابات الخمس ذات التمثيلية في الوصول إلى اتفاق بخصوص الملف المطلبي لهذه الفئة وقد تم إخبار وزير الداخلية ووزير التربية الوطنية وكذا ولاية الرباط بخوض هذه الفئة لإضراب يوم 13 أكتوبر .

وحيث أنه إذا كانت ممارسة حق الإضراب رهينة بضرورة إخطار الإدارة المعنية لترتيب أوضاعها الإدارية والقانونية وعدم عرقلة سير المرفق ، فإنه لم يقم دليل من أوراق الملف على ثبوت إخطار السلطات الإدارية المذكورة وبالتالي فإن إضراب فئة عريضة من الأساتذة (22866 أستاذ) مرة واحدة دون إخطار الجهات الإدارية المعنية ، بشكل أدى إلى توقف العمل بمرفق هام ألا وهو مرفق التعليم ، وماله من انعكاسات سلبية على المجتمع لمن شأنه المساس بشكل كبير بهذا المرفق ويجعل بالتالي الغياب عن العمل لأجل ممارسة الإضراب خارج الضوابط المشار إليها غير مبرر وبذلك يكون تفعيل الإدارة لمقتضيات مرسوم 10 ماي 2000 قد تم في إطار المشروعية .

كما أن تمسك الطاعن بكون مشروع القانون التنظيمي ينص على عدم جواز معاقبة الموظف على مشاركته في الإضراب يبقى غير ذي محل طالما أن مقتضيات المادة الأولى من المشروع لا تخاطب فئة الموظفين بل تهم فقط الأشخاص الذاتيين والمعنويين الخاضعين لأحكام قانون الشغل فضلا على أن عدم جواز المعاقبة الذي أقرته المادة 4 منه إنما يتعلق بالإضراب المشروع وهو ما لا ينطبق على نازلة الحال وفق ما تقدم أعلاه .

**وحيث يتعين أمام هذه المعطيات التصريح برفض الطلب لعدم جديته .**

وكانت المحكمة الإدارية بالرباط مكونة من الأستاذ مصطفى سيمو رئيسا ، والأستاذة لطيفة خمير مقررا ، والأستاذ عبد المجيد الشفيق عضوا ، والأستاذ عبد الله بونيت مفوضا ملكيا ، والسيد عبد الحكيم الأحرش كاتبا للضبط .

**يمكن الاطلاع على محتويات هذا الدليل بموقع تدبير الموارد البشرية الموجود على العنوان الإلكتروني التالي :**

**WWW.men.gov.ma/grh**

**تم سحب 2000 نسخة من هذا الدليل الموجه إلى المكلفين بتدبير الموارد البشرية على صعيد الإدارة المركزية والأكاديميات والنيابات والمؤسسات التعليمية ومراكز التكوين**

**منشورات وزارة التربية الوطنية**

**والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي**

**- قطاع التربية الوطنية -**

**مارس 2006**